

CA1  
MI  
-N37

1992, 1994.

3 1761 11638087 4

## Unemployment Insurance Development Uses Programs









Employment and  
Immigration Canada

Emploi et  
Immigration Canada



CAI  
MI  
-N37

# 1992 Unemployment Insurance Developmental Uses

Providing Skills for Tomorrow

Canada





Digitized by the Internet Archive  
in 2023 with funding from  
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761116380874>



## Table of Contents

Statement by the Minister of Employment and Immigration	iii
--	-----

Letter from the Canadian Labour Force Development Board	iv
--	----

Recommendations of the Canadian Labour Force Development Board	vi
---	----

## Unemployment Insurance adjustment programs 1

Comprehensive approach to assistance for Unemployment Insurance recipients	1
--	---

History	1
---------	---

How does this affect the total cost of the Unemployment Insurance Program?	1
--	---

The consultation process and recommendations	2
---	---

Canadian Labour Force Development Board (CLFDB)	2
--	---

Labour market pressures	2
-------------------------	---

## Description of programs 3

Training	3
----------	---

Self-Employment, Mobility Assistance and Re-employment Incentives	4
---	---

Work Sharing and Job Creation	5
-------------------------------	---

Equitable participation	6
-------------------------	---

Review of 1991 expenditures	6
-----------------------------	---

Budgetary flexibility	6
-----------------------	---

<b>ANNEX: Developmental Uses 1992 Expenditure Plan</b>	<b>7</b>
--	----------

# Table of Contents

## 1. Introduction

1.1 Purpose of the Report

1.2 Scope of the Report

1.3 Organization of the Report

1.4 Definitions

1.5 Abbreviations

## 2. Background

2.1 Project Overview

2.2 Project Objectives

2.3 Project Scope

2.4 Project Risks

2.5 Project Constraints

2.6 Project Deliverables

2.7 Project Stakeholders

2.8 Project History

2.9 Project Status

2.10 Project Summary

2.11 Project Conclusion

2.12 Project Recommendations

2.13 Project Appendix

2.14 Project Bibliography

2.15 Project Glossary

2.16 Project Index

2.17 Project Table of Contents

2.18 Project List of Figures

2.19 Project List of Tables

2.20 Project List of Appendices

2.21 Project List of References

2.22 Project List of Figures

2.23 Project List of Tables

2.24 Project List of Appendices

2.25 Project List of References

2.26 Project List of Figures

2.27 Project List of Tables

2.28 Project List of Appendices

2.29 Project List of References

2.30 Project List of Figures

2.31 Project List of Tables

2.32 Project List of Appendices

2.33 Project List of References

2.34 Project List of Figures

2.35 Project List of Tables

2.36 Project List of Appendices



I am pleased to present to you the 1992 Expenditure Plan for the Developmental Uses of the Unemployment Insurance Program. This document is part of the Government's overall commitment to a stronger Canada and a more globally competitive nation in the world marketplace. It is only by working together that initiatives such as these will ensure that all Canadians have the opportunity for meaningful employment and can contribute to our future prosperity.

Developmental Uses are the adjustment programs available to UI claimants to assist them to secure stable, long-term employment. This budget outlines the total expenditures and structure of programs that have been recommended to me on the advice of the Canadian Labour Force Development Board, and approved by the Canada Employment and Immigration Commission.

The Canadian Labour Force Development Board was announced on January 14, 1991, marking the beginning of a new partnership among the federal and provincial governments and the private sector. The members of the Board represent employers, workers, educators, and social action groups, reflecting the participants in the Canadian labour market.

The Board has been entrusted with the important job of developing a training culture and a commitment to training excellence in Canada.

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Bernard Valcourt'.

Bernard Valcourt  
Minister of Employment and Immigration

October 1991

Canadian  
Labour Force  
Development Board



La Commission  
canadienne de mise en  
valeur de la main-d'œuvre

October 15, 1991

The Honourable Bernard Valcourt  
Minister of Employment and Immigration  
Employment and Immigration Canada  
Place du Portage, Phase IV  
140 Promenade du Portage  
14th Floor  
Hull, Québec  
K1A 0J9

Dear Minister,

As co-chairs of the Board, we have the pleasure of presenting you with the Recommendations of the Special Committee on the Developmental Uses of Unemployment Insurance, approved at the meeting of the Canadian Labour Force Development Board on September 4, 1991. We would like to add that the Board's full Report on the 1992 Budget for the Developmental Uses of Unemployment Insurance is also available at this time.

The constituents that make up our Board have had a longstanding interest in the Developmental Uses of UI. This interest has become somewhat proprietorial since Bill C-21 was adopted and the full cost of the UI program is now being borne by business and labour. Thus, it is probably fitting that the Board's first report to you should be on the Developmental Uses of Unemployment Insurance.

In its Report the Board is limiting itself to making recommendations with respect to four matters.

Our first recommendation relates to the total budget. As you already know, the key to Canada's growth and competitiveness, and to dealing with skilled labour shortages, will rest in our ability to train a highly skilled workforce, capable of adapting to the evolving work environment. This is why we believe very strongly that the commitment to enhancing Canada's training effort must have a financial dimension to it and we are recommending a total Developmental Uses budget for 1992 of \$1.8 billion. This compares with a budget of \$1.4 billion in 1991.

We are also recommending that the allocation of funds be made along similar lines as in the 1991 budget but with an emphasis on training support. You will note the addition of Self Employment programs to the Developmental Uses for which we are recommending funding in 1992.



- 2 -

You are no doubt aware that there has been a great deal of controversy about whether Unemployment Insurance funds should be used to pay for anything other than income support. It is important to be explicit here, as it is in the Report, that the Board is not passing judgment on this issue within its Recommendations. Indeed, the Board is committed to dealing with this issue as part of its ongoing work program.

The Board is also making a recommendation for increased counselling services. It views counselling as an integral component that enhances the effectiveness of employment programs and helps to reduce the cost of Unemployment Insurance. We are interested in reviewing with Employment and Immigration Canada measures that will increase both the amount and the quality of counselling available to employment program clients.

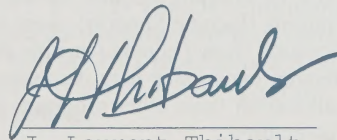
Our final recommendation is for increased administrative staff and resources. We are concerned that the existing level of staffing is not adequate to deliver the full \$1.8 billion in Developmental Uses programming. The Board feels that additional Employment and Immigration staff and resources will need to be made available, in order to deliver the larger amount of Developmental Uses programming.

Once again, it is a pleasure to provide you with these highlights of the Board's Report, which we expect is the first of many on this and other subjects. Indeed, we expect that in future years, after we are more fully established, we will comment more extensively on the Developmental Uses budget and programs.

Sincerely yours,



E. Gérard Docquier  
Co-Chair



J. Laurent Thibault  
Co-Chair

## Recommendations of the Canadian Labour Force Development Board

### (Special Committee on Developmental Uses of Unemployment Insurance)

1. The total budget for Developmental Uses of Unemployment Insurance in 1992 should be \$1.8 billion.

2. Subject to the three qualifying remarks below, the total budget for Developmental Uses should be allocated among component programs in 1992 in the following manner:

Work Sharing	\$100 million
Job Creation	120 million
Training (Income Support)	1,005 million
Training (Course Costs/ Supplementary Allowances)	500 million
Self-Employment	75 million

The following remarks should be considered part of this recommendation:

- a) The balance between Training (Income Support) and Training (Course Costs/Supplementary Allowances) must be subject to close monitoring to assess whether the allocation to Training (Course Costs/Supplementary Allowances) is large enough in relation to Training (Income Support). If experience demonstrates the need to increase the size of Training (Course Costs) relative to Training (Income Support), there will be a reallocation from Training (Income Support). Moreover, experience may demonstrate that a reallocation from other programs to training is required.
- b) The \$75 million that has been allocated to Self-Employment is subject to the Board's approval of the Self-Employment proposal that has been developed by Employment and Immigration Canada and that is being considered by the Board's Special Committee on Employment Program Priorities. If that approval is not forthcoming, then the \$75 million should be reallocated to training.

- c) The \$120 million that has been allocated to Job Creation is an absolute maximum, while mid-year reallocation among and between other programs that are approved by the Board could raise the spending limits in other areas.

For greater certainty it should be noted explicitly that there is an expenditure allocation for only one developmental use that has not been funded previously — namely, Self-Employment.

3. In principle there should be an increase in counsellors and resources devoted to counselling and the Board wishes to review a specific proposal from Employment and Immigration Canada with respect to counselling. At this stage, the Board wishes to record its interest in the provision of counselling services for target groups under the Employment Equity Act.

4. In recommending a total Developmental Uses budget of \$1.8 billion for 1992, the Board is aware of the need to add staff and administrative resources to deliver a larger amount of developmental uses programming, and is supportive of the increase in staff and administrative resources that may be required to deliver the proposed \$1.8 billion in developmental uses programming.



## Unemployment Insurance adjustment programs

### Comprehensive approach to assistance for Unemployment Insurance recipients

Adjustment programs under Unemployment Insurance (UI) are designed to provide a comprehensive framework to help unemployed Canadians acquire new skills, look for work more effectively, and increase their re-employment opportunities. The UI adjustment programs will create an increasingly highly skilled and internationally competitive labour force and help those who must adjust to changing labour market conditions.

Many people claiming UI are skilled and able to find a new job with minimal assistance, but a significant proportion need help. More than one million UI recipients have neither the occupational skills nor the basic education (including high school completion) required to secure long-term employment.

To respond to these needs, UI has, over time, broadened its scope to offer greater opportunities to unemployed Canadians to improve their skills and employment prospects. UI recipients now have available a broad range of training and re-employment assistance options within the UI program.

### History

The use of Unemployment Insurance (UI) funds to help unemployed workers adjust to labour market change began in 1977 with the incorporation in the Unemployment Insurance Act of assistance programs for Work Sharing, Job Creation and Training. These programs were called the "Developmental Uses of Unemployment Insurance" because initially they were implemented as small scale projects to assess their effectiveness as fully developed programs.

Training support was first implemented in 1978 and has grown steadily in importance. UI claimants are allowed to continue collecting their income support benefits while taking approved

training courses. Work Sharing, which allows for partial UI benefits when workers are off the job for part of the week, and Job Creation, which allows for UI to be paid to workers on community projects, were implemented as pilot projects and achieved full program status following the recession of 1981-82.

The major expansion of Developmental Uses in 1991 builds on the success of these early programs in response to the increased skill requirements of the Canadian economy, and to changes in the nature and type of work. In addition, the range of assistance can now include not only continued UI income support benefits, but also the provision of the training courses themselves and supplementary training allowances.

Proposals to establish programs for mobility assistance, self-employment assistance and re-employment incentives are under consideration.

### How does this affect the total cost of the Unemployment Insurance program?

The expansion of the Developmental Uses in 1991 was a major part of the package of changes to the UI program under Bill C-21, a Bill to Revise the Unemployment Insurance Act. This package rebalanced priorities within the program but ensured that overall program costs remained the same. The budgets that have been set for the Developmental Uses in 1991 and 1992 reflect this principle, while providing for a significant expansion of training and adjustment programming.

The 1992 Budget for Developmental Uses contained in the attached Expenditure Plan is \$1.8 billion. This represents 8.8 per cent of the total estimated UI program cost of \$20.378 billion.

This \$1.8 billion, however, overstates the real cost to the UI program. In order for individuals to qualify for UI adjustment support, they must meet regular eligibility for UI benefits. If, however, these claimants do not undertake training, work on a job creation project, or share the available work at their company, they still draw regular UI benefits.

As a result, only part of the expenditures of Developmental Uses represents a real cost to UI. The cost to UI of training, for example, arises when claimants stay on UI longer than they otherwise would, in order to complete the skills training program. Of the \$1.8 billion budget for Developmental Uses, the real cost is only \$1.2 billion (or 6.1 per cent of the total cost of the UI program).

### **The consultation process and recommendations**

In the summer of 1989, extensive consultations were launched with labour market partners. These consultations were coordinated by the Canadian Labour Market and Productivity Centre (CLMPC) and addressed the future of human resource development and labour market programs in Canada. The CLMPC provided a wide range of recommendations to both federal and provincial-territorial governments, and to the labour market partners themselves, on the reform of existing training and adjustment policies and programs. These recommendations are forming the basis of many new program developments.

Perhaps the most important of these recommendations was the call for an ongoing, permanent role for employers, workers, educators and social action groups in formulating and implementing labour market policies through the creation of the Canadian Labour Force Development Board. The Government announced its acceptance of this recommendation on January 14, 1991.

### **Canadian Labour Force Development Board (CLFDB)**

The mandate of the CLFDB is far-reaching. The board has been entrusted with the critically important role of developing a strong training culture and a commitment to training excellence in Canada.

More particularly, the CLFDB's role includes: advising the Government on employment and training policies and programs; assessing workplace training requirements in terms of both

quality and quantity; developing standards for skills training and certification to promote access and portability; and establishing funding levels for training and adjustment under the UI program.

There are 22 seats on the CLFDB — eight for employers, eight for labour, two for training providers and four for organizations representing employment equity target groups (women, persons with disabilities, visible minorities and Aboriginal people).

Members of the Board are nominated by their constituent organizations, keeping in mind the importance of ensuring appropriate regional, linguistic and gender balance. Federal and provincial-territorial governments have non-voting status and are represented by a senior official. The federal representative is the Deputy Minister of Employment and Immigration Canada. The CEIC Commissioner for Workers and Commissioner for Employers are also non-voting members.

The CLFDB's first task in its capacity as advisor to the federal government was to review and recommend the contents of the Developmental Uses 1992 Expenditure Plan. The Board will monitor and provide recommendations and advice regarding its implementation during 1992. In particular, the CLFDB will review proposals for the establishment of programs to provide UI support for self-employment and mobility.

The expenditure plan has also been approved by the Canada Employment and Immigration Commission.

### **Labour market pressures**

Next year should see continued economic recovery which began in 1991, but most forecasters also predict continued high rates of unemployment as the labour force grows. The number of unemployed will decrease but will remain high by historical standards.

The CLFDB, in recommending a budget of \$1.8 billion, noted that the structural changes that



have occurred as a result of the recession and the globalization of the economy require a relatively greater need for training of the unemployed than in the past.

The budget for UI Developmental Uses will allow increased adjustment support and will offer support to a larger number of unemployed to improve their skills for the jobs being created in the economic recovery.

## Description of programs

### Training

Training is the primary adjustment program available to unemployed workers. Training helps individuals respond to labour market changes and acquire the skills needed to secure long term employment. Unemployment Insurance recipients can take training courses while continuing to receive their income support benefits. They may also be eligible to receive supplementary allowances and to have their course costs paid by the UI program.

#### Eligible Training

The types of training that are available to UI recipients include vocational training to provide occupational skills, apprenticeship training, language training, and basic skills training including literacy training and high school upgrading.

#### 1992 Budget

Budget:	\$1,505 Million
Income Support	1,005
Course Cost	400
Supplementary Allowances	100
Participants:	213,000
Apprentices	
Occupational Skills	
Language	
Basic Skills	
Job Search Skills	

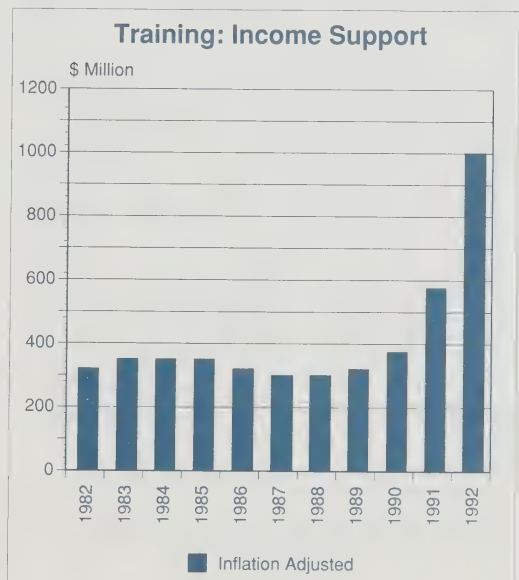
This training may occur as classroom instruction at a training institution, as a combination of classroom instruction and work experience (projects), or through shorter workshops to provide job search skills.

The Canadian Labour Force Development Board and local groups of employers, workers and social action groups, will work with EIC, the provincial-territorial governments and training providers to ensure that future training is relevant to local labour market needs, and to the individual needs of UI recipients.

### Financial Assistance

There are three types of assistance available to UI clients undertaking training: training benefits, supplementary allowances and course costs.

Training benefits are normally determined the same as the regular benefits to which an individual is entitled. These benefits are paid for the duration of training, anywhere from eight weeks (a typical course length for apprentices) to more than 50 weeks for certain skills training. The maximum duration of benefits to pursue training is three years.



Individuals receiving UI training benefits may also be eligible to receive supplementary training allowances. Supplementary allowances may be received for:

- dependant care (primarily child care);
- travel to and from the training site;
- living away from home while on training;
- arrangements or equipment that enable persons with disabilities to participate in training.

Supplementary training allowances ensure that individuals living in remote communities, women, and persons with disabilities have equitable access to training.

Many UI clients undertaking training have their course costs paid by the UI program. EIC works closely with provincial-territorial governments, and local business, labour, education and social action groups to assess the demand for different types of training, and to ensure that the training made available to UI recipients meets their individual needs and the needs of the local and regional labour markets.

In an effort to expand the number and types of training opportunities available, UI clients may be permitted to arrange for their own training. Tuition fees may be paid by the UI trainee, a provincial-territorial government, a municipal government, or another sponsor. These trainees receive regular UI benefits while attending the course. Because of the flexibility this approach offers, the number of UI trainees who make their own training arrangements is expected to increase.

EIC has been working in partnership with provincial-territorial governments to expand opportunities for literacy training using this approach. Under this arrangement, the UI program will provide training income support and the provincial-territorial governments will pay for their literacy or high school upgrading courses.

As the primary adjustment vehicle, \$1.5 billion has been budgeted to training. The budget allocations among training benefits, course costs, and

supplementary training allowances depend on the composition of trainees. Expenditures will be monitored closely during 1992 as operational experience is gained with the budget increase and the new arrangements under federal/provincial-territorial agreements. Budgets for the cost elements for training will be rebalanced as required during the course of the year.

### **Self-Employment, Mobility Assistance and Re-employment Incentives**

Training is not always the most suitable approach to resolving an individual's unemployment problems. Some unemployed workers may wish to become self-employed, or move to a labour market where their existing skills are more in demand. The UI legislation provides for the creation of new programs to assist self-employment, mobility and other re-employment measures. The Canadian Labour Force Development Board (CLFDB) will be providing advice on program design.

#### *Self-Employment*

UI claimants who have viable business plans could receive their UI benefits while starting up their own business.

#### *Mobility*

UI recipients who wish to enhance their re-employment prospects by moving to areas with lower rates of unemployment and more job opportunities could receive reimbursement for job search and relocation costs.

#### *Re-employment Incentives*

For some UI recipients, the best alternative may be a financial bonus to accept a job in a different line of work. This could be a cost-effective approach if it results in earlier re-employment.



## Implementation

A proposal for Self-Employment is under active consideration by the CLFDB. Following their review and recommendation, this option could start in early 1992. The Board has recommended that an amount of \$75 million be reserved for its introduction.

Proposals regarding Mobility and Re-employment Incentives will also be developed for consideration by the CLFDB over the course of the coming year. Should decisions be taken to proceed with specific programs in these areas in 1992, funds could be reallocated from other program areas.

## Work Sharing and Job Creation

Work Sharing and Job Creation both provide UI recipients with the opportunity to maintain their skills when alternate employment is unavailable.

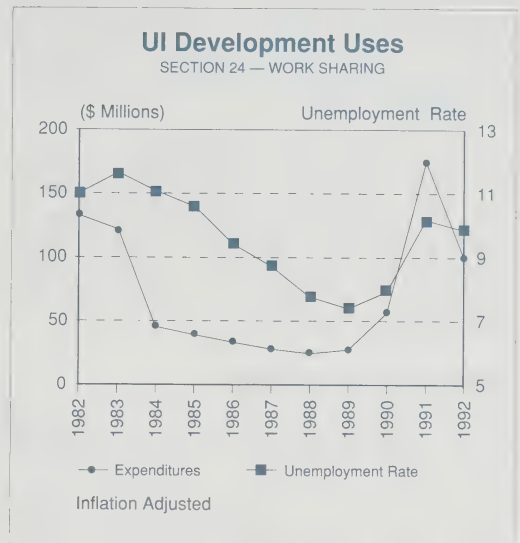
### Work Sharing

During temporary work slowdowns, employers are often forced to lay off employees temporarily. Work Sharing enables employers to retain their workers and avoid these layoffs. This is done by shortening the work-week by one to three days, while workers receive UI benefits for the days they are off work. For example, workers on the job four days a week would receive UI benefits for one day a week and thereby receive about 92 percent of their usual weekly pay. Work Sharing is used extensively in the manufacturing sector.

Work Sharing is a voluntary program. It must be requested jointly by employers and workers. The maximum duration of Work Sharing is 26 weeks. Since the days that workers are off can be used for training, workers can use this opportunity to update their skills or acquire new ones.

Expenditures on Work Sharing are closely linked with general economic conditions. The increase in demand felt in 1990-91 has already begun to taper off and requirements are now estimated at \$100 million for 1992. The pace of the recovery in

1992 will determine whether surplus funds may be available for reallocation to training over the course of the year.



### Job Creation

Job Creation assists unemployed workers get back into the workforce and maintain their skills while receiving UI benefits.

They participate on projects that involve worthwhile community work. The work is composed of tasks which do not duplicate or compete with existing jobs.

Participants receive enhanced UI benefits while working on the project. The total amount paid, however, must not exceed the prevailing wage rate for the occupation in the area, or the maximum 1992 weekly UI benefit of \$429. This work does not count toward requalification for UI benefits.

### **Equitable participation**

Ensuring a high and representative level of participation of equity group members (women, persons with disabilities, visible minorities and Aboriginal people) in UI adjustment programs is an important objective of Employment and Immigration Canada.

The availability of supplementary training allowances is designed to defray partially some of the costs that might limit the participation of equity group members. EIC establishes and monitors the participation rates of equity group members in its programs, including the Developmental Uses.

### **Review of 1991 expenditures**

Overall, expenditures on the Developmental Uses in 1991 will fall somewhat short of the budgeted figure of \$1,400 million. Estimated 1991 expenditures are \$1,220 million. The shortfall occurred in part from lower than anticipated Work Sharing demand as the economy began to recover in mid-year. In addition, a delay in the passage of UI legislative changes resulted in 1991 becoming a transition year, with special efforts being made to bring training activity up to a higher level in the 1991 budget. Start-up was made difficult by the lack of planning lead time required by training providers, and by the priority accorded to UI claims processing during 1991.

### **Budgetary flexibility**

Employment and Immigration Canada will manage the Developmental Uses budget to meet the needs of UI recipients. The budgets for each of Work Sharing, Job Creation, Training, Course Costs, Supplementary Allowances and Self-Employment Assistance have been established based on current expectations. The budget for each program contained in this plan will be modified in consultation with the Canadian Labour Force Development Board to meet changing circumstances.



**ANNEX:**  
**DEVELOPMENTAL USES**  
**1992 EXPENDITURE PLAN**

### Developmental Uses 1992 Expenditure Plan

Total Unemployment  
Insurance (UI) program cost                      \$20.4 billion

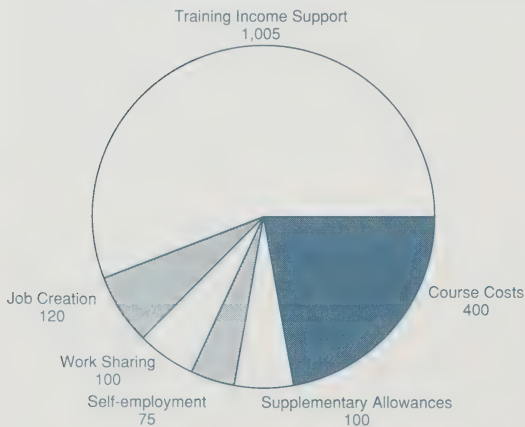
Developmental Uses (DU)  
expenditures

Total DU benefits                                      1.8 billion  
Real DU cost    1.2 billion

Developmental Uses as  
per cent of total UI

Total DU benefits as  
per cent of total UI                                      8.8%  
Real DU cost as  
per cent of total UI                                      6.1%

### 1992 Expenditure Plan



### Developmental Uses 1992 Expenditure Plan and Participants

	Expenditures (\$ Millions)	Participants
Training Income Support	1,005	213,000
Course Costs	400	148,000*
Supplementary Allowances	100	53,000*
Self Employment	75	5,200
Work Sharing	100	83,200
Job Creation	120	31,200
<b>Total Developmental Uses</b>	<b>1,800</b>	<b>332,600</b>

\* Participants for course costs and supplementary allowances are included under training income support.

## Developmental Uses 1992 Expenditure Plan

### Work Sharing (\$000)

	1989	1990	1991 Forecast	1992 Plan
Newfoundland	97	217	600	400
Prince Edward Island	34	235	400	200
Nova Scotia	189	768	3,000	1,800
New Brunswick	556	1,206	4,000	2,400
Quebec	6,385	21,892	57,000	33,400
Ontario	8,135	28,985	72,000	42,300
Manitoba	2,030	2,991	9,000	5,300
Saskatchewan	1,468	1,525	3,000	1,800
Alberta/Northwest Territories	1,314	984	4,000	2,400
British Columbia/Yukon	930	2,929	17,000	10,000
Canada	21,138	61,732	170,000	100,000

### Job Creation (\$000)

	1989	1990	1991 Forecast	1992 Plan
Newfoundland	8,157	8,295	8,000	8,300
Prince Edward Island	1,428	2,018	2,000	2,100
Nova Scotia	4,779	4,408	4,500	4,700
New Brunswick	6,264	6,334	6,500	6,800
Quebec	36,573	40,053	39,500	41,200
Ontario	20,206	22,290	27,000	28,200
Manitoba	2,543	2,694	3,000	3,100
Saskatchewan	1,970	2,450	2,500	2,600
Alberta/Northwest Territories	7,210	6,827	7,000	7,300
British Columbia/Yukon	12,813	14,126	15,000	15,700
Canada	101,943	109,495	115,000	120,000



## Training: Income Support (\$000)

	1989	1990	1991 Forecast	1992 Plan
Newfoundland	11,126	13,986	22,400	48,000
Prince Edward Island	2,047	2,337	3,400	8,000
Nova Scotia	11,953	13,575	17,000	39,000
New Brunswick	11,353	15,260	22,900	43,000
Quebec	56,524	77,118	128,000	243,000
Ontario	80,805	104,582	188,800	250,000
Manitoba	13,637	14,115	23,000	40,000
Saskatchewan	7,677	7,685	12,500	29,000
Alberta/Northwest Territories	27,566	30,402	44,000	81,000
British Columbia/Yukon	46,360	51,694	68,000	124,000
Unallocated	—	—	—	100,000
Canada	269,048	330,754	530,000	1,005,000

## Training: Course Costs and Supplementary Allowances (\$000)

	1989	1990	1991 Forecast	1992 Plan
Newfoundland	—	—	14,200	26,500
Prince Edward Island	—	—	2,400	4,500
Nova Scotia	—	—	10,700	21,500
New Brunswick	—	—	14,900	23,500
Quebec	—	—	109,600	134,500
Ontario	—	—	151,000	138,000
Manitoba	—	—	15,000	22,000
Saskatchewan	—	—	10,000	16,000
Alberta/Northwest Territories	—	—	38,000	45,000
British Columbia/Yukon	—	—	39,200	68,500
Canada	—	—	405,000	500,000

**Note:** Course Costs and Supplementary Allowances for Training prior to 1991 were not covered under Developmental Uses from the UI Program.

## Self-Employment Assistance (\$000)

	1989	1990	1991 Forecast	1992 Plan
Newfoundland	—	—	—	4,000
Prince Edward Island	—	—	—	700
Nova Scotia	—	—	—	3,200
New Brunswick	—	—	—	3,500
Quebec	—	—	—	20,100
Ontario	—	—	—	20,700
Manitoba	—	—	—	3,300
Saskatchewan	—	—	—	2,400
Alberta/Northwest Territories	—	—	—	6,800
British Columbia/Yukon	—	—	—	10,300
Canada	—	—	—	75,000

**Note:** Allocation of funding for Self-Employment Assistance begins with the 1992 Expenditure Plan. These estimates reserve amounts to be administered by EIC once the CLFDB has reviewed this component.

## Total UI Expenditures (\$000)

	1989	1990	1991 Forecast	1992 Plan
Newfoundland	864,498	895,392	1,009,000	1,073,000
Prince Edward Island	161,755	166,024	193,000	201,000
Nova Scotia	609,741	681,889	799,000	826,000
New Brunswick	704,346	757,379	874,000	909,500
Quebec	4,027,019	4,576,774	5,855,000	6,229,000
Ontario	2,766,576	3,761,526	6,027,000	6,327,000
Manitoba	435,329	454,061	551,500	577,500
Saskatchewan	351,547	340,959	394,000	415,000
Alberta/Northwest Territories	997,382	1,002,392	1,294,000	1,411,000
British Columbia/Yukon	1,670,842	1,775,013	2,327,500	2,409,000
Canada	12,589,035	14,411,409	19,324,000	20,378,000

**Note:** Actual expenditures under each component of Developmental Uses depend on economic conditions and demand and may vary from the above estimates. The budgetary breakout will be modified in consultation with the CLFDB to meet changing circumstances.

Aide au travail indépendant (en milliers de dollars)

	1989	1990	1991 Prévision	1992 Plan
Terre-Neuve	—	—	—	4,000
Ile-du-Prince-Édouard	—	—	—	700
Nouvelle-Écosse	—	—	—	3,200
Nouveau-Brunswick	—	—	—	3,500
Québec	—	—	—	20,100
Ontario	—	—	—	20,700
Manitoba	—	—	—	3,300
Saskatchewan	—	—	—	2,400
Alberta/Territoires du Nord-Ouest	—	—	—	6,800
Colombie-Britannique/Yukon	—	—	—	10,300
Canada	—	—	—	75,000

**Remarque:** L'affectation de fonds au titre de l'Aide au travail indépendant commencera avec le plan des dépenses pour 1992. Les chiffres présentés ci-dessus prévoient une réserve de fonds qui seront administrés par EIC lorsque la CCMMO aura revu cette composante.

Dépenses totales du Régime d'a.-c. (en milliers de dollars)

	1989	1990	1991 Prévision	1992 Plan
Terre-Neuve	864,498	895,392	1,009,000	1,073,000
Ile-du-Prince-Édouard	161,755	166,024	193,000	201,000
Nouvelle-Écosse	609,741	681,889	799,000	826,000
Nouveau-Brunswick	704,346	757,379	874,000	909,500
Québec	4,027,019	4,576,774	5,855,000	6,229,000
Ontario	2,766,576	3,761,526	6,027,000	6,327,000
Manitoba	435,329	454,061	551,500	577,500
Saskatchewan	351,547	340,959	394,000	415,000
Alberta/Territoires du Nord-Ouest	997,382	1,002,392	1,294,000	1,411,000
Colombie-Britannique/Yukon	1,670,842	1,775,013	2,327,500	2,409,000
Canada	12,589,035	14,411,409	19,324,000	20,378,000

**Remarque:** les dépenses réelles pour chaque composante de l'utilisation des fonds de l'A.-c. à des fins productives dépendent de la situation économique et de la demande, et peuvent différer des estimations ci-dessus. La répartition budgétaire sera modifiée après consultation de la CCMMO de façon à tenir compte de la nouvelle situation.



Formation : soutien du revenu (en milliers de dollars)

	1989	1990	1991 Prévision	1992 Plan
Terre-Neuve	11,126	13,986	22,400	48,000
Ile-du-Prince-Édouard	2,047	2,337	3,400	8,000
Nouvelle-Écosse	11,953	13,575	17,000	39,000
Nouveau-Brunswick	11,353	15,260	22,900	43,000
Québec	56,524	77,118	128,000	243,000
Ontario	80,805	104,582	188,800	250,000
Manitoba	13,637	14,115	23,000	40,000
Saskatchewan	7,677	7,685	12,500	29,000
Alberta/Territoires du Nord-Ouest	27,566	30,402	44,000	81,000
Colombie-Britannique/Yukon	46,360	51,694	68,000	124,000
Non affectés	—	—	—	100,000
Canada	269,048	330,754	530,000	1,005,000

Formation : frais de cours et allocations supplémentaires (en milliers de dollars)

	1989	1990	1991 Prévision	1992 Plan
Terre-Neuve	—	—	14,200	26,500
Ile-du-Prince-Édouard	—	—	2,400	4,500
Nouvelle-Écosse	—	—	10,700	21,500
Nouveau-Brunswick	—	—	14,900	23,500
Québec	—	—	109,600	134,500
Ontario	—	—	151,000	138,000
Manitoba	—	—	15,000	22,000
Saskatchewan	—	—	10,000	16,000
Alberta/Territoires du Nord-Ouest	—	—	38,000	45,000
Colombie-Britannique/Yukon	—	—	39,200	68,500
Canada	—	—	405,000	500,000

**Remarque :** Avant 1991, les frais de cours et les allocations supplémentaires de formation n'étaient pas assumés par le Compte d'assurance-chômage au titre de l'utilisation des fonds à des fins productives.

# Utilisation des fonds de l'Assurance-chômage à des fins productives Plan de dépenses 1992

Travail partagé (en milliers de dollars)

Canada	1989	1990	1991	1992
Terre-Neuve	97	217	600	400
Île-du-Prince-Édouard	34	235	400	200
Nouvelle-Écosse	189	768	3,000	1,800
Nouveau-Brunswick	556	1,206	4,000	2,400
Québec	6,385	21,892	57,000	33,400
Ontario	8,135	28,985	72,000	42,300
Manitoba	2,030	2,991	9,000	5,300
Saskatchewan	1,468	1,525	3,000	1,800
Alberta/Territoires du Nord-Ouest	1,314	984	4,000	2,400
Colombie-Britannique/Yukon	930	2,929	17,000	10,000
Canada	21,138	61,732	170,000	100,000

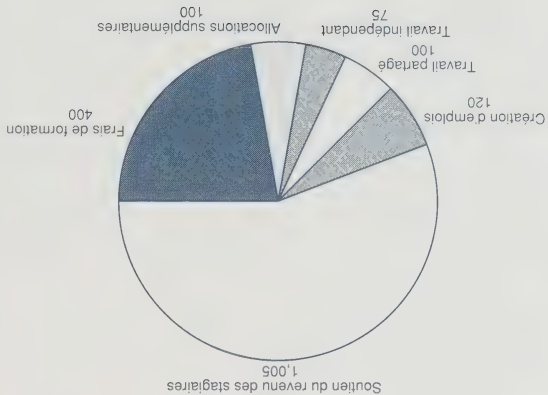
Création d'emploi (en milliers de dollars)

Canada	1989	1990	1991	1992
Terre-Neuve	8,157	8,295	8,000	8,300
Île-du-Prince-Édouard	1,428	2,018	2,000	2,100
Nouvelle-Écosse	4,779	4,408	4,500	4,700
Nouveau-Brunswick	6,264	6,334	6,500	6,800
Québec	36,573	40,053	39,500	41,200
Ontario	20,206	22,290	27,000	28,200
Manitoba	2,543	2,694	3,000	3,100
Saskatchewan	1,970	2,450	2,500	2,600
Alberta/Territoires du Nord-Ouest	7,210	6,827	7,000	7,300
Colombie-Britannique/Yukon	12,813	14,126	15,000	15,700
Canada	101,943	109,495	115,000	120,000

**Utilisation des fonds de l'Assurance-chômage à des fins productives**  
Plan des dépenses pour 1992  
(en milliards de dollars)

Coût global du Régime d'assurance-chômage	20,4
Dépenses liées à l'utilisation des fonds de l'Assurance-chômage à des fins productives	1,8
Total des subventions reliées à l'utilisation des fonds de l'Assurance-chômage à des fins productives	1,2
Coût différentiel réel de l'utilisation des fonds de l'Assurance-chômage à des fins productives	1,2
Utilisation des fonds de l'Assurance-chômage à des fins productives en pourcentage du budget global de l'A.-c.	8,8 %
Total des subventions reliées à l'utilisation des fonds de l'Assurance-chômage à des fins productives en pourcentage du budget global de l'A.-c.	6,1 %
Coût différentiel réel de l'utilisation des fonds de l'Assurance-chômage à des fins productives en pourcentage du budget global de l'A.-c.	6,1 %

**Plan des dépenses pour 1992**



**Utilisation des fonds de l'Assurance-chômage à des fins productives**  
Plan des dépenses pour 1992

Dépenses (en millions de dollars)	Participants	213,000
Soutien du revenu des stagiaires	1,005	213,000
Frais de formation	400	148,000*
Allocations supplémentaires	100	53,000*
Travail indépendant	75	5,200
Travail partagé	100	83,200
Création d'emplois	120	31,200
Total de l'utilisation des fonds de l'Assurance-chômage à des fins productives	1,800	332,600

\*Les participants à qui nous payons les frais de formation et accordons des allocations supplémentaires sont compris dans le nombre de ceux qui reçoivent un soutien du revenu.



ANNEXE :  
UTILISATION DES FONDS DE  
L'ASSURANCE-CHÔMAGE À DES FINS  
PRODUCTIVES  
PLAN DES DÉPENSES POUR 1992



Les allocations supplémentaires de formation permettent de supporter une partie des coûts susceptibles de limiter la participation des personnes faisant partie des groupes visés par la politique d'équité en matière d'emploi. EIC établit et surveille les taux de participation de ces groupes aux programmes du Ministère, y compris le programme d'utilisation productive des fonds de l'Assurance-chômage à des fins productives.

### Révision des dépenses de 1991

Dans l'ensemble, les dépenses imputées à l'utilisation des fonds de l'Assurance-chômage à des fins productives en 1991 seront légèrement inférieures au montant budgétisé de 1,4 million de dollars. Les dépenses estimatives pour 1991 sont de 1,22 million de dollars. Cet écart est dû en partie à une demande plus faible que celle qui a été prévue pour le travail partagé en raison de la reprise économique amorcée au milieu de l'année. De plus, le retard dans l'adoption des modifications à la Loi sur l'assurance-chômage a fait que 1991 est devenue une année de transition, et des mesures spéciales ont été prises pour amener l'activité de formation au niveau prévu dans le budget de 1991. Cela a été difficile en raison de l'insuffisance du délai imparti à la phase de planification par les établissements de formation et aussi de la priorité accordée au traitement des demandes de prestations en 1991.

### Souplesse budgétaire

Emploi et Immigration Canada gère le budget relatif à l'utilisation des fonds de l'Assurance-chômage à des fins productives de manière à satisfaire les besoins des prestataires d'assurance-chômage. On s'est fondé sur les prévisions actuelles pour établir les budgets de chacun des éléments : travail partagé, création d'emplois, formation, frais de formation, allocations supplémentaires et aide au travail indépendant. Le budget prévu pour chacun des programmes dans le plan présenté ici sera modifié après consultation de la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre pour tenir compte de l'évolution de la situation.



## Travail partagé et création d'emplois

Les programmes Travail partagé et Création d'emplois offrent aux prestataires d'assurance-chômage la possibilité de maintenir leurs compétences lorsqu'ils n'ont pas d'autre emploi disponible.

### Travail partagé

Durant les ralentissements de travail temporaires, les employés sont souvent forcés de mettre temporairement à pied des employés. Le travail partagé permet aux employeurs de garder leurs employés et d'éviter ces mises à pied. Il s'agit alors d'écourter la semaine de travail d'un à trois jours.

Les travailleurs reçoivent des prestations d'assurance-chômage pour les jours qu'ils ne travaillent pas. Par exemple, les travailleurs qui travaillent quatre jours par semaine toucheraient des prestations d'assurance-chômage à raison d'une journée par semaine et recevraient donc près de 92 % de leur salaire hebdomadaire habituel. Le travail partagé est monnaie courante dans le secteur manufacturier.

Le Programme de travail partagé est facultatif. La demande pour participer au Programme doit être présentée conjointement par les employeurs et les travailleurs. La durée maximum de la période de travail partagé est de 26 semaines. Les travailleurs peuvent profiter des jours pendant lesquels ils ne travaillent pas pour suivre des cours de formation afin d'améliorer leurs compétences ou en acquérir de nouvelles.

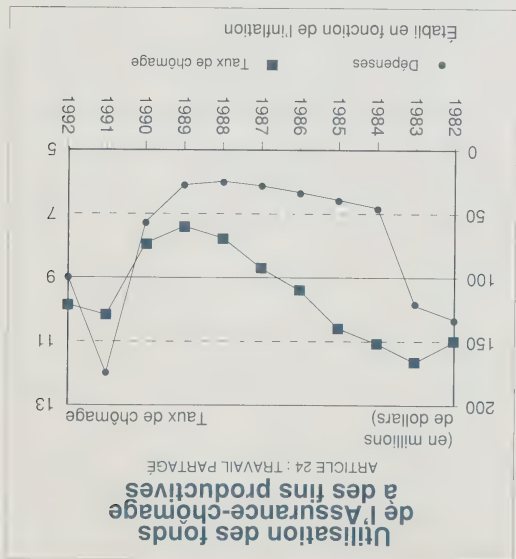
Les dépenses relatives au travail partagé varient en fonction de la situation générale de l'économie. L'augmentation de la demande vérifiée en 1990-1991 a déjà commencé à diminuer et les besoins sont maintenant évalués à 100 millions de dollars pour 1992. L'allure de la reprise économique en 1992 déterminera le montant des fonds excédentaires que nous pourrions réaffecter à la formation au cours de l'année.

## Participation équitable

Les participants reçoivent des prestations d'assurance-chômage accrues pendant la durée du projet. Le montant global payé ne peut toutefois être supérieur au taux salarial en vigueur pour le métier en question dans la région ou à la prestation hebdomadaire maximale d'assurance-chômage pour 1992 qui est de 429 \$. Ce type d'emploi n'est pas considéré comme un emploi assurable ouvrant droit aux prestations d'assurance-chômage.

Le Programme de création d'emplois permet aux chômeurs de réintégrer la population active et de maintenir leurs compétences pendant qu'ils reçoivent des prestations d'assurance-chômage.

## Création d'emplois



Un objectif important d'Emploi et Immigration Canada est d'assurer que les membres des groupes visés par l'équité d'emploi (femmes, personnes handicapées, minorités visibles et autochtones) participent d'une manière représentative aux programmes d'adaptation de l'Assurance-chômage.

*Travail indépendant*

Les prestataires d'assurance-chômage qui ont des projets d'entreprise viables pourraient recevoir des prestations d'assurance-chômage pendant la période de démarrage de leur propre entreprise.

*Mobilité*

Les prestataires d'assurance-chômage qui désirent améliorer leurs perspectives de réemploi en se réinstallant dans des régions à faible taux de chômage et offrant plus de débouchés pourraient recevoir un remboursement au titre de la recherche d'emploi et des frais de déplacement.

*Mesures favorisant le réemploi*

Pour certains prestataires d'assurance-chômage, la meilleure solution peut consister à leur offrir des stimulants financiers pour qu'ils acceptent rapidement un emploi dans un autre genre de travail. Cela peut s'avérer une méthode rentable si elle se traduit par un réemploi rapide du prestataire.

*Mise en œuvre*

La CCMMO examine actuellement une proposition relative au travail indépendant. Consécutivement à l'analyse et aux recommandations de la Commission, cette option pourrait être mise sur pied au début de 1992. La Commission a recommandé qu'une somme de 75 millions de dollars soit réservée en vue de l'introduction de cette option.

Des propositions concernant la mobilité et les mesures favorisant le réemploi seront aussi élaborées et présentées à la CCMMO pour qu'elle les examine au cours de l'année qui vient. Si jamais nous décidons d'aller de l'avant avec des programmes spécifiques dans ces domaines en 1992, nous pourrions réaffecter les fonds d'autres secteurs de programme.

EIC travaille en collaboration avec les gouvernements provinciaux et les gouvernements territoriaux, afin de promouvoir les cours d'alphabétisation à l'aide de cette approche. Selon cette formule, le Régime d'assurance-chômage offrira un soutien de revenu aux stagiaires, tandis que les gouvernements provinciaux ou territoriaux supporteront les frais de scolarité des cours d'alphabétisation ou de recyclage de niveau secondaire.

Comme première mesure d'adaptation, nous avons budgétisé 1,5 milliard de dollars pour la formation. La répartition des allocations budgétaires aux fins des prestations de formation, des frais de scolarité et des allocations supplémentaires de formation dépend de la composition des groupes de stagiaires. Les dépenses seront étroitement contrôlées en 1992 au fil de l'expérience opérationnelle que nous acquerrons avec cette augmentation du budget et les nouveaux arrangements conclus dans le cadre des ententes fédérales-provinciales-territoriales. Les budgets des éléments de coût de la formation seront rééquilibrés au besoin au courant de l'année.

## Travail indépendant, aide à la mobilité et mesures favorisant le réemploi

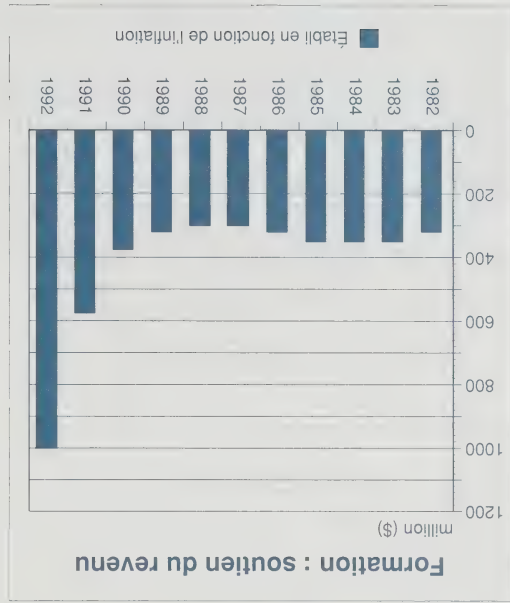
La formation ne constitue pas toujours la meilleure solution aux problèmes des chômeurs. Il se peut que certains chômeurs désirent devenir des travailleurs autonomes ou s'en aller dans une région où leurs compétences sont en forte demande. La législation sur l'assurance-chômage prévoit la création de nouveaux programmes afin de faciliter le travail indépendant, la mobilité et autres mesures favorisant le réemploi. La Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre (CCMMO) donnera son avis sur la conception du programme.

La Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre, les groupes locaux d'employeurs et de travailleurs ainsi que les groupes d'action sociale travailleront de concert avec l'ÉC, les gouvernements provinciaux, les gouvernements territoriaux et les établissements d'enseignement afin d'assurer que la formation future répondra aux besoins du marché du travail local et aux besoins particuliers des prestataires d'assurance-chômage.

#### *Aide financière*

Les prestataires d'assurance-chômage qui suivent des cours de formation peuvent bénéficier de trois types d'aide financière : prestations de formation, allocations supplémentaires et frais de

Les prestations de formation sont normalement équivalentes aux prestations régulières auxquelles un chômeur a droit. Ces prestations lui sont versées pendant la période de formation qui peut durer de huit semaines (durée d'un cours normal d'apprenti) à plus de 50 semaines pour certains types de formation professionnelle. La durée maximale des prestations de formation est de trois ans.



Les personnes qui reçoivent des prestations de formation d'assurance-chômage peuvent aussi avoir droit à des allocations supplémentaires de formation. Une personne peut recevoir des allocations supplémentaires :

- au titre de charges de famille (surtout garde d'enfants);
- pour les frais de déplacement à destination et en provenance du lieu de formation;
- pour séjour à l'extérieur du foyer pendant la durée de la formation;
- pour les frais de certains arrangements ou équipements permettant aux personnes handicapées de suivre des cours de formation.

Les allocations supplémentaires de formation assurent une équité d'accès à la formation aux habitants des collectivités éloignées, aux femmes et aux personnes handicapées.

Le Régime d'assurance-chômage paye les frais de formation d'un grand nombre de prestataires d'assurance-chômage. L'ÉC travaille en étroite collaboration avec les gouvernements provinciaux, les gouvernements territoriaux, les groupes d'employeurs, les groupes de travailleurs, les établissements de formation et les groupes d'action sociale locaux, afin d'évaluer la demande pour les différents types de formation et de s'assurer que la formation offerte aux prestataires d'assurance-chômage répond à leurs besoins personnels et à ceux des marchés du travail local et régional.

Afin d'accroître le nombre et les types de cours de formation disponibles, les clients de l'Assurance-chômage peuvent s'inscrire eux-mêmes à des cours de formation. Les frais de scolarité peuvent être payés par le stagiaire de l'Assurance-chômage, un gouvernement provincial, un gouvernement territorial, un gouvernement municipal ou toute autre tierce partie. Ces stagiaires touchent des prestations ordinaires d'assurance-chômage pendant qu'ils suivent leur cours de formation. Grâce à la souplesse de cette approche, nous prévoyons une augmentation du nombre de stagiaires d'assurance-chômage qui s'occupent eux-mêmes de leur formation.



## Description des programmes

### Formation

Le principal programme d'adaptation offert aux chômeurs est la formation. La formation aide les gens à s'adapter à l'évolution du marché du travail et à acquérir les compétences nécessaires pour obtenir un emploi de longue durée. Les prestataires d'assurance-chômage peuvent suivre des cours de formation approuvés et recevoir en même temps des allocations de soutien du revenu. Ils peuvent aussi avoir droit à des allocations supplémentaires, et leurs frais de formation peuvent être payés par le Régime d'assurance-chômage.

### Formation admissible

Les types de formation qu'on offre aux prestataires d'assurance-chômage sont notamment la formation professionnelle, la formation en apprentissage, la formation linguistique, et la formation de base qui comprend des cours d'alphabétisation et des cours de recyclage de niveau secondaire.

### Budget de 1992

Budget :	1,505 million de dollars
Soutien du revenu	1,005
Frais de formation	400
Allocations	100
supplémentaires	
Participants :	213,000
Apprentis	
Compétences professionnelles	
Langues	
Compétences de base	
Techniques de recherche d'emploi	

Cette formation peut être dispensée sous forme de cours donnés en classe dans un établissement de formation, sous forme de cours théoriques combinés à une expérience de travail (projets), ou au moyen d'ateliers ponctuels sur les techniques de recherche d'emploi.

représentant fédéral est le sous-ministre d'Emploi et Immigration Canada. Les commissaires d'EIC qui représentent les travailleurs et les employeurs sont également membres mais n'ont pas non plus droit de vote.

La première tâche de la CCMO, en sa qualité d'examiner et de recommander le plan de dépenses pour 1992 au titre de l'utilisation des fonds l'Assurance-chômage à des fins productives. La Commission se chargera de surveiller la mise en oeuvre du plan en 1992, de faire des recommandations et de donner des conseils à ce sujet. En particulier, la CCMO examinera des propositions concernant la mise sur pied de programmes d'aide au travail indépendant et à la mobilité.

Le plan de dépenses a également été approuvé par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada.

### Contraintes du marché du travail

La reprise économique amorcée en 1991 devrait se poursuivre en 1992, mais la plupart des prévisionnistes entrent encore des taux de chômage élevés en raison de l'accroissement de la population active. Le nombre de chômeurs diminuera, mais il demeurera élevé d'après les normes traditionnelles.

La CCMO, en recommandant un budget de 1,8 milliard de dollars, a fait remarquer que les changements structurels provoqués par la récession et la globalisation de l'économie exigent d'offrir plus que jamais une formation aux chômeurs.

Le budget relatif à l'utilisation des fonds de l'Assurance-chômage à des fins productives permettra d'intensifier l'aide à l'adaptation et d'offrir à un plus grand nombre de chômeurs la possibilité d'acquérir les compétences nécessaires pour occuper les emplois créés lors de la reprise économique.

Ces recommandations servent actuellement de base à l'élaboration d'un bon nombre de nouveaux programmes.

La recommandation la plus importante a peut-être été celle prévoyant que les employeurs, les travailleurs, les éducateurs et les groupes d'action sociale devraient jouer un rôle actif et permanent dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques relatives au marché du travail, grâce à la création de la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre (CCMMO). Le 14 janvier 1991, le gouvernement a annoncé qu'il souscrivait à cette recommandation.

### Rôle de la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre (CCMMO)

Le mandat de la CCMMO est assez étendu. La Commission s'est vu confier la tâche extrêmement importante de développer une solide culture de la formation et un intérêt marqué pour l'excellence au Canada.

Plus précisément, le rôle de la CCMMO consiste à : conseiller les gouvernements sur les politiques et les programmes en matière d'emploi et de formation; évaluer les besoins de formation en milieu de travail autant du point de vue qualitatif que quantitatif; élaborer des normes en matière de formation et de reconnaissance professionnelles, afin de promouvoir l'accès et la transférabilité; établir les niveaux de financement pour la formation et l'adaptation dans le cadre du Régime d'assurance-chômage.

La CCMMO compte 22 sièges répartis comme suit : huit pour les employeurs, huit pour les travailleurs, deux pour les établissements de formation et quatre pour les organisations qui représentent les groupes visés par la politique d'équité en matière d'emploi (femmes, personnes handicapées, membres des minorités visibles et autochtones). Les membres de la Commission sont nommés par les organisations membres, et nous nous sommes efforcés d'avoir une juste représentation selon la région, la langue et le sexe. Les deux ordres de gouvernement sont représentés par un haut fonctionnaire qui n'a pas droit de vote. Le

Le plan des dépenses ci-joint montre que le budget établi en vue de l'utilisation productive des fonds de l'Assurance-chômage en 1992 est de 1,8 milliard de dollars. Cela représente 8,8 % du coût global estimatif du Régime d'assurance-chômage qui est de 20,378 milliards de dollars.

Le coût différentiel réel du Régime d'assurance-chômage est toutefois inférieur à cette somme de 1,8 milliard de dollars. Pour bénéficier des programmes de formation et d'adaptation financés par l'Assurance-chômage, les intéressés doivent satisfaire aux critères d'admissibilité aux prestations ordinaires d'assurance-chômage. Si, toutefois, ces personnes ne suivent pas de cours de formation, ne travaillent pas dans le cadre d'un projet de création d'emplois ou ne partagent pas un poste disponible au sein de leur entreprise, elles reçoivent quand même des prestations ordinaires d'assurance-chômage.

Il s'ensuit que seulement une partie des dépenses imputées à l'utilisation productive des fonds de l'Assurance-chômage représente un coût réel pour l'A.-c. Les coûts réels de la formation surviennent, par exemple, lorsque ces personnes restent chômeurs plus longtemps qu'elles ne le devraient afin de terminer leur cours de formation professionnelle. Le coût réel pour l'A.-c. des dépenses imputées à l'utilisation productive des fonds de l'Assurance-chômage est d'environ 1,2 milliard de dollars, soit 6,1 % du coût global du Régime d'assurance-chômage.

### Processus de consultation et recommandations

À l'été de 1989, nous avons entamé de vastes consultations avec les divers intervenants sur le marché du travail. Ces consultations, coordonnées par le Centre canadien du marché du travail et de la productivité (CCMTP), ont porté sur l'avenir des programmes relatifs au marché du travail et au perfectionnement des ressources humaines au Canada. À la suite de ces consultations, diverses recommandations ont été faites par le CCMTP aux deux ordres de gouvernement (fédéral et provincial-territorial) et aux intervenants sur le marché du travail eux-mêmes relativement à la révision des politiques et programmes de formation et d'adaptation actuels.

# Programmes d'adaptation financés par l'Assurance-chômage

## Perspective globale de l'aide aux prestataires d'assurance-chômage

Les programmes d'adaptation financés par l'Assurance-chômage (A.-c.) sont conçus pour fournir un cadre global en vue d'aider les chômeurs à acquérir de nouvelles compétences, à utiliser de meilleures techniques de recherche d'emploi et à améliorer leurs perspectives de réemploi. Les programmes de formation et d'adaptation financés par l'A.-c. permettront de plus en plus de créer une main-d'œuvre hautement qualifiée et capable de concurrence au niveau international et d'aider ceux qui doivent s'adapter aux conditions changeantes du marché du travail.

Beaucoup de prestataires d'assurance-chômage sont des gens qualifiés et capables de trouver un nouvel emploi avec un minimum d'orientation, mais un grand nombre de chômeurs ont besoin d'aide. Plus d'un million de prestataires d'assurance-chômage n'ont ni les compétences professionnelles ni la formation de base (pas même de diplôme d'études secondaires) requise pour trouver un emploi de longue durée.

L'utilisation des fonds de l'Assurance-chômage en vue d'aider directement les chômeurs à s'adapter à l'évolution du marché du travail a commencé en 1977 avec l'enchassement, dans la Loi sur l'Assurance-chômage, de programmes d'aide au travail partagé, à la création d'emplois et à la formation. Ces programmes regroupés sous l'appellation «Utilisation des fonds de l'A.-c. à des fins productives» ont d'abord été lancés à titre

## Historique

Pour répondre à ces besoins, l'assurance-chômage a progressivement élargi son champ d'action afin d'offrir aux chômeurs de nouvelles possibilités d'améliorer leurs compétences et perspectives d'emploi. Les prestataires d'assurance-chômage ont maintenant à leur disposition un vaste éventail de mesures d'aide à la formation et au réemploi dans le cadre du Régime d'assurance-chômage.

## Incidence sur le coût global du Régime d'assurance-chômage

Des propositions visant à établir des programmes d'aide à la mobilité, au travail indépendant et des mesures d'incitation au réemploi sont actuellement à l'étude.

L'essor remarquable de l'utilisation des fonds de l'Assurance-chômage à des fins productives en 1991 s'appuie sur le succès de ces premiers programmes, afin de répondre aux exigences professionnelles accrues de l'économie canadienne et aux changements dans la nature et le type de travail. De plus, le soutien actuellement offert consiste non seulement en des prestations de soutien du revenu, mais aussi en d'autres formes d'aide : cours de formation et allocations supplémentaires de formation.

L'aide à la formation a commencé en 1978 et son importance n'a cessé de croître. Les prestataires d'assurance-chômage continuent de toucher des prestations de soutien du revenu pendant qu'ils suivent des cours de formation approuvés. Le Programme de travail partagé, qui permet aux travailleurs de toucher des prestations partielles d'assurance-chômage pour les jours qu'ils ne travaillent pas, et le programme de création d'emplois, qui autorise le versement de prestations d'assurance-chômage aux personnes engagées dans des projets communautaires, ont d'abord été lancés comme projets pilotes et n'ont atteint le statut de programmes complets qu'après la récession de 1981-1982.

de projets pilotes, de manière que l'on puisse évaluer leur viabilité comme programmes complets.

L'utilisation accrue des fonds de l'Assurance-chômage à des fins productives en 1991 fait partie importante d'un ensemble de modifications apportées au Régime d'assurance-chômage en vertu du projet de loi C-21, visant à modifier la Loi sur l'assurance-chômage. Ces modifications ont permis de rééquilibrer les priorités à l'intérieur du Régime tout en assurant que les frais généraux demeurent les mêmes. Les budgets établis en vue de l'utilisation productive des fonds de l'Assurance-chômage en 1991 et 1992 respectent ce principe, tout en assurant un essor important des programmes de formation et d'adaptation.



# Recommandations de la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre

## (Comité spécial chargé de l'utilisation des fonds de l'assurance-chômage à des fins productives)

1. En 1992, le budget total consacré à l'utilisation des fonds de l'Assurance-chômage à des fins productives devrait s'élever à 1,8 milliard de dollars.

2. Sous réserve des trois conditions énoncées ci-après, le budget total consacré à l'utilisation des fonds de l'Assurance-chômage à des fins productives devrait être réparti de la façon suivante entre les programmes en 1992 :

Travail partagé	100 millions de dollars
Création d'emplois	120 millions de dollars
Formation	1,005 millions de dollars
(soutien du revenu)	
Formation (frais de cours et allocations supplémentaires)	500 millions de dollars
Travail indépendant	75 millions de dollars

Il faudrait considérer que les conditions suivantes font partie intégrante de la présente recommandation :

a) Il convient de surveiller étroitement l'équilibre entre la formation (soutien du revenu) et la formation (frais de cours et allocations supplémentaires), afin de déterminer si l'affectation de fonds à la formation (frais de cours et allocations supplémentaires) est suffisante par rapport à la formation (frais de cours). Si l'expérience prouve qu'il faut augmenter le budget de la formation (soutien du revenu), des fonds consacrés à la formation (soutien du revenu) seront réaffectés. En outre, l'expérience peut démontrer qu'il faut réaffecter des fonds d'autres programmes.

b) L'affectation de 75 millions de dollars à la composante travail indépendant est assujettie à l'approbation par la Commission

canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre (CCMMO) de la proposition visant le travail indépendant qu'a élaborée Emploi et Immigration Canada et qu'étudie le Comité spécial de la CCMMO chargé des priorités du programme d'emploi. Si cette composante n'est pas approuvée, il faudrait alors que le montant de 75 millions de dollars soit réaffecté à la formation.

c) Le montant de 120 millions de dollars qui a été affecté à la Création d'emplois constitue un maximum absolu, tandis que les réaffectations semestrielles entre les autres programmes pourraient entraîner la majoration des limites de dépenses dans d'autres secteurs.

Pour que les choses soient plus claires, il convient de souligner explicitement qu'une seule affectation vise une mesure productive, qui n'avait pas été financée avant, soit celle qui est liée au travail indépendant.

3. En principe, il faudrait que le nombre de conseillers et les ressources consacrées au counselling soient augmentés; la CCMMO souhaite examiner une proposition précise d'Emploi et Immigration Canada concernant le counselling. À l'heure actuelle, la CCMMO veut faire savoir qu'elle est intéressée à ce que des services de counselling soient offerts aux groupes cibles établis en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

4. En recommandant l'affectation d'un budget total de 1,8 milliard de dollars aux mesures productives en 1992, la CCMMO est consciente qu'il faut augmenter les années-personnes et les ressources administratives pour assurer l'exécution d'un nombre plus grand de programmes financés au moyen des fonds de l'Assurance-chômage; elle appuie l'accroissement des années-personnes et des ressources administratives qui peuvent être nécessaires pour gérer le budget de 1,8 milliard de dollars consacré aux mesures productives.



- 2 -

Nous recommandons également que la répartition des fonds se fasse dans le sens du budget de 1991, avec accent particulier, toutefois, sur le soutien de la formation. Vous noterez l'ajout des programmes d'activité indépendante aux utilisations à des fins productives que nous recommandons de financer en 1992.

Vous êtes sans doute conscient de la vive controverse qu'alimente la question de savoir si les fonds d'assurance-chômage doivent servir à payer autre chose que le soutien du revenu. Il importe de préciser ici, comme nous l'avons fait dans le Rapport, que la Commission ne porte pas de jugement sur la question dans ses recommandations. En effet, la Commission tient à examiner cette question dans le cadre de son programme de travail permanent.

La Commission recommande aussi une augmentation des services de counselling. Le counselling lui apparaît une composante essentielle qui relève l'efficacité des programmes d'emploi et contribue à réduire le coût de l'assurance-chômage. Nous souhaitons revoir avec Emploi et Immigration Canada diverses mesures susceptibles d'accroître à la fois la quantité et la qualité du counselling offert aux clients des programmes d'emploi. Notre dernière recommandation est un accroissement du personnel administratif et des ressources. Nous craignons que le niveau existant de dotation ne soit pas suffisant pour exécuter la totalité des 1,8 milliard de dollars de programmes d'utilisations à des fins productives. La Commission estime qu'il faudra accroître le personnel et les ressources d'emploi et Immigration pour l'exécution des programmes plus nombreux d'utilisations à des fins productives.

Encore une fois, c'est pour nous un plaisir de vous communiquer ces points saillants du Rapport de la Commission, qui, prévoyons-nous, est le premier d'un grand nombre de rapports sur cette question et sur d'autres. En effet, nous espérons que, dans les années à venir, une fois plus définitivement établis, nous pourrions commenter plus à fond le budget et les programmes des utilisations à des fins productives.

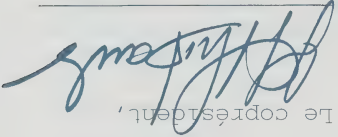
Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Le coprésident,



E. Gérard Docquier

Le coprésident,



J. Laurent Thibault

La Commission  
canadienne de mise en  
valeur de la main-d'œuvre



Canadian  
Labour Force  
Development Board.

Le 15 octobre 1991

L'honorable Bernard Valcourt  
Ministre de l'Emploi et de l'Immigration  
Emploi et Immigration Canada  
Place du Portage, Phase IV  
140, promenade du Portage  
14<sup>e</sup> étage  
Hull (Québec)  
K1A 0J9

Monsieur le Ministre,

En tant que coprésidents de la Commission, nous sommes heureux de vous communiquer les recommandations du Comité spécial des utilisations à des fins productives de l'assurance-chômage, approuvées à la réunion du 4 septembre 1991 de la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre. Nous aimerions ajouter que le rapport complet de la Commission sur le budget de 1992 pour les utilisations à des fins productives de l'assurance-chômage est désormais disponible.

Les clientèles qui forment notre Commission s'intéressent depuis longtemps aux utilisations à des fins productives de l'assurance-chômage. Ce domaine est pour ainsi dire devenu notre affaire depuis l'adoption du projet de loi C-21 et depuis que les patrons et les travailleurs assument le coût intégral du régime d'assurance-chômage. Ainsi, il convient probablement que le premier rapport que vous présente la Commission porte sur les utilisations à des fins productives de l'assurance-chômage.

Dans son Rapport, la Commission se limite à formuler des recommandations sur quatre questions.

Notre première recommandation concerne le budget total. Comme vous le savez déjà, la croissance et la compétitivité du Canada, et la solution aux pénuries de main-d'œuvre spécialisée, passeront par notre capacité de former une main-d'œuvre hautement qualifiée, capable de s'adapter à un milieu de travail en évolution. C'est pourquoi nous croyons fermement que l'engagement d'intensifier l'effort de formation du Canada doit avoir une dimension financière et c'est pourquoi aussi nous recommandons pour 1992 un budget total de 1,8 milliard de dollars pour les utilisations à des fins productives. Cela se compare à un budget de 1,4 milliard de dollars pour 1991.



J'ai l'honneur de vous présenter le budget de 1992 relatif à l'utilisation des fonds de l'Assurance-chômage à des fins productives. Le présent document fait partie intégrante de l'engagement global du gouvernement en faveur d'un Canada fort et d'une nation plus compétitive sur les marchés mondiaux. Ce n'est qu'en travaillant en étroite collaboration que des initiatives comme celles-ci assureront aux Canadiens des occasions d'emploi intéressantes et contribueront ainsi à notre prospérité éventuelle.

Une telle utilisation se traduit par des programmes de formation et d'adaptation offerts aux prestataires d'assurance-chômage, afin de les aider à trouver un emploi stable et de longue durée. Le budget comporte les dépenses globales et les divers programmes qui m'ont été recommandés sur avis de la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre, et qui ont été approuvés par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada.

La Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre, annoncée le 14 janvier 1991, marquait le début d'une nouvelle association entre le gouvernement fédéral, les gouvernements provinciaux et le secteur privé. Les employeurs, les travailleurs, les éducateurs et les groupes d'action sociale sont représentés au sein de la Commission qui reflète l'ensemble des intervenants sur le marché du travail.

La Commission s'est vu confier la tâche importante de valoriser la formation et un intérêt marqué pour l'excellence au Canada.

Bernard Valcourt  
Ministre de l'Emploi et de l'Immigration

Octobre 1991





Table des matières

iii	Déclaration du ministre de l'Emploi et de l'Immigration
iv	Lettre de la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre
vi	Recommandations de la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre

**Programmes d'adaptation financière par l'Assurance-chômage**

1	Perspective globale de l'aide aux prestataires d'assurance-chômage
---	--

1	Historique
---	------------

1	Incidence sur le coût global du Régime d'assurance-chômage
---	--

2	Processus de consultation et recommandations
---	--

2	Rôle de la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre (CCMMO)
---	---

3	Contraintes du marché du travail
---	----------------------------------

**Description des programmes**

3	Formation
---	-----------

5	Travail indépendant, aide à la mobilité et mesures favorisant le réemploi
---	---

6	Travail partagé et création d'emplois
---	---------------------------------------

6	Participation équitable
---	-------------------------

7	Révision des dépenses de 1991
---	-------------------------------

7	Souplesse budgétaire
---	----------------------

**ANNEXE : Utilisation des fonds de l'Assurance-chômage à des fins productives**

9	Plan des dépenses pour 1992
---	-----------------------------





# Utilisation des fonds de l'Assurance-chômage à des fins productives en 1992

Des compétences pour l'avenir





Human Resources  
Development Canada

Développement des ressources  
humaines Canada

Government  
Public

CAI  
MI  
-N37

1994

# Unemployment Insurance Developmental Uses Programs





©Minister of Supply and Services Canada 1993

Cat. No. LU1-4/1994

ISBN 0-662-60170-X

## Table of Contents

Statement by the Minister of Human Resources Development	iii
Letter from the Canadian Labour Force Development Board	iv
<b>Unemployment Insurance Developmental Uses Programs</b>	<b>1</b>
Helping Unemployment Insurance claimants get back to work	1
History	1
Overview of 1993	1
Accomplishments and results	1
The impact of Developmental Uses programs on the total cost of the Unemployment Insurance Program	2
Canadian Labour Force Development Board (CLFDB)	2
Client and Program Priorities	2
<b>Program Elements</b>	<b>3</b>
Income Support	3
Course and Program Costs	3
Supplementary Allowances	3
Job Creation	4
Self-Employment Assistance	4
Work Sharing	4
Mobility Assistance	5
<b>Equitable Participation</b>	<b>5</b>
<b>Conclusion</b>	<b>5</b>





I am pleased to present the 1994 Expenditure Plan for the Developmental Uses of the Unemployment Insurance (UI) Program. The programs outlined in this document represent an investment in the future of the people served by the Unemployment Insurance fund.

My government is committed to training and skills development which enable unemployed Canadians to re-enter the workforce. Developmental Uses programs and other labour market programs and services recognize that our competitiveness rests upon the talents and skills of the Canadian worker. We must provide active support for job creation and training and skills development of Canada's human resources. This investment will have a high yield in the form of returning people to the workforce and enabling them to make their contribution to the Canadian economy and society.

This budget details the total expenditure by program that has been approved by the Canada Employment and Immigration Commission. With a total budget of \$1.9 billion, the programs and initiatives under this plan will help approximately 398,000 Canadians make the transition back to the workforce.

As Minister of Human Resources Development, I thank the Canadian Labour Force Development Board (CLFDB) for its advice and recommendations on the 1994 expenditure plan and for its commitment to excellence through learning and training.

The CLFDB's recommendations on client and program priorities are being implemented. The Board had also recommended that the 1994 Expenditure Plan be set at \$2.2 billion. However, given the current economic situation and the fact that there was an underutilization of Developmental Uses funds in previous years including in 1993, I believe that a budget of \$1.9 billion is appropriate.

During the next year, Human Resources Development will continue to work with individuals, the private sector, educational institutions and provincial governments in an open and consultative process to ensure that our training, adjustment, job creation, and employment programs continue to meet the needs of Canadians.

A handwritten signature in dark ink, reading "Lloyd Axworthy".

Lloyd Axworthy  
Minister of Human Resources Development

December 1993



Canadian  
Labour Force  
Development Board



La Commission  
canadienne de mise en  
valeur de la main-d'œuvre

---

November 8, 1993

The Honourable Lloyd Axworthy  
Minister  
Human Resources Development  
Place du Portage, Phase IV  
140 Promenade du Portage  
Hull, Quebec  
K1A 0J9

Dear Minister Axworthy:

On behalf of the Canadian Labour Force Development Board, we wish to congratulate you on your appointment as Minister of Human Resources Development. We look forward to working with you in addressing the many challenges before us regarding training and labour force adjustment.

One of the tasks of the Board is the provision to the Government of recommendations on the Unemployment Insurance (UI) Developmental Uses Plan. The Board's recommendations for 1994 were provided to your predecessor just before the election. It is with pleasure that we present those recommendations in brief to you at this time, as the Board's full report will be made public in the near future.

The Board's statement on the 1994 plan, which is attached, includes recommendations on: the overall size of the plan; the allocations to program components; client and program priorities; flexibility needed by the Department to manage the Developmental Uses budget throughout the year; and, a process to examine the appropriateness of continuing to finance certain components through the UI program. In presenting this year's statement, we would like to highlight the intensive and detailed process followed by the Training and Labour Adjustment Committee, and the Board as a whole, in arriving at the attached recommendations. This year's plan is based on a more detailed environmental analysis than in previous years, leading to some very specific priorities with respect to clients to be assisted, and the preferred program approaches to be used. Also, in setting expenditure levels for each program component, the Board

thoroughly reviewed all of the evaluative and management information available on the effectiveness of various training and labour adjustment interventions, and on the impacts of Human Resources Development (HRD) programs. As in previous years, the recommended budget levels take into account the program component requirements and limitations expressed by HRD Regions.

For 1994, the Board is recommending a total plan level of \$2.2 billion, which is approximately the same as the revised budget total for 1993. The recommended level recognizes, we believe, the continuing requirement to support unemployed workers in their efforts to adjust to a changing labour market, while not prompting further deterioration in the fiscal situation of the UI fund. We would also point out that the allocations to program components take into account the decreasing demand for Work Sharing activities as fewer and fewer employers make use of temporary layoffs; the limitations in the ability of provinces to support any increase in feepayer training; and the Board's view that substantial increases in either Section 25 Job Creation or Section 26.1 (d) Self-Employment would only be warranted when the impacts of the two programs are better understood. To address the latter issue, the Board will be collaborating with departmental officials in a detailed assessment of both programs, designed not only to determine the appropriate funding levels, but also to study and make recommendations on program design changes, if needed. We expect to have results from these assessments before the end of the calendar year.

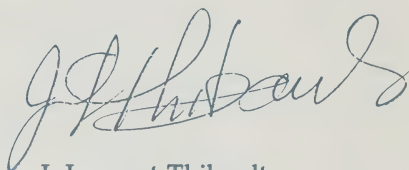
Two other issues require comment at this point. First, the Board has recognized the need for greater flexibility within the Department in reallocating funds between program components. At the same time, members of the Board feel very much accountable to their constituencies for the decisions they make and the extent to which those decisions are translated into action. Consequently, it was agreed by the Board, in response to a departmental request for greater flexibility, that the Department need not obtain Board concurrence for the movement of funds into the training envelope, nor for reallocations among the training envelope components. Second, the Board remains concerned about the continued use of the UI program to finance things other than income support. The Board believes that the next step in addressing this issue is to undertake with the government an assessment of the appropriateness of funding certain program components through UI. A proposal in this regard is included in our recommendations.

In presenting you with the Boards recommendations for 1994, we would emphasize that the recommended plan, and all its elements, have the full support of the representatives of all the Board's constituencies. We also wish to express, on behalf of the Board, our appreciation for the outstanding level of support and high degree of cooperation shown by departmental officials in the development of the 1994 plan.

Sincerely yours,

A handwritten signature in dark ink, appearing to read "E. Gerard Docquier". The signature is fluid and cursive, with the first name "E." being more distinct than the last name.

E. Gerard Docquier  
Co-Chair

A handwritten signature in dark ink, appearing to read "J. Laurent Thibault". The signature is highly stylized and cursive, with the first name "J." being prominent.

J. Laurent Thibault  
Co-Chair

## Helping Unemployment Insurance claimants get back to work

Developmental Uses programs under Unemployment Insurance (UI) provide a comprehensive framework to help unemployed Canadians acquire new skills or upgrade old ones, improve job search skills, and increase their chances of finding long-term, stable employment. UI Developmental Uses programs are helping to develop a highly skilled workforce for Canada, which in turn helps our businesses compete in the world marketplace.

While many people who receive UI benefits are already skilled and able to find work within a short period, more than one million UI recipients have neither the occupational skills nor the basic education (including high school completion) required to secure long-term employment.

To respond to these needs, UI has broadened its scope to offer greater opportunities to unemployed Canadians to improve their skills and employment prospects. A broad range of adjustment and re-employment assistance options are now available to UI claimants including a full spectrum of employment services such as job search assistance, counselling, and job placement. In 1994, about 398,000 participants are expected to receive help through the UI Developmental Uses programs.

Human Resources Development (HRD) provides a comprehensive approach to helping UI claimants find appropriate re-employment. These measures are aimed at helping clients become contributors and participants in Canadian society.

## History

The use of Unemployment Insurance (UI) funds to help unemployed workers adjust to economic and labour market changes began in 1977 with the incorporation in the Unemployment Insurance

Act of assistance programs for Work Sharing, Job Creation and Income Support.

Income Support, first implemented in 1978, allows UI claimants to retain their UI benefits while taking approved courses designed to upgrade their current skills or give them new ones needed to re-enter the labour force. Work Sharing and Job Creation were implemented as pilot projects and achieved full program status in 1981-82. Work Sharing allows for partial UI benefits for workers who agree to reduced work weeks rather than have some workers laid off. Job Creation allows for UI benefits to be paid to workers who participate in HRD-approved Job Creation projects.

Developmental Uses programs were expanded significantly with the 1990 UI reform aimed at the need to develop a highly skilled workforce capable of adapting to the many changes rapidly taking place in the world today — demographic, technological and economic. These changes provide for the payment of course and program costs, supplementary allowances and self-employment assistance.

The provision for mobility assistance for UI claimants who wish to relocate to secure employment or look for work was also included in the 1990 UI reform. This option will be implemented as a pilot project in 1994.

## Overview of 1993

The UI Developmental Uses Expenditure Plan for 1993 was established at \$2.21 billion. Some 366,000 Canadians are expected to benefit from the Developmental Uses programs by the end of the calendar year.

## Accomplishments and results

Of UI clients who took courses over the period 1990 to 1992, 55 per cent were employed three



months following completion of their program — 35 per cent in full-time employment, 17 per cent in part-time employment, and three per cent in self-employment. More than 70 per cent said that the skills they acquired in their courses were being used in their present job. About 65 per cent of these participants were involved in courses in occupations with higher skill levels than their previous job, and 58 per cent took courses in medium to high skill occupations.

Some 85 per cent of participants who ended their training in 1992 said that the course would help them either keep their present job or obtain a new or better one in the future. Of participants who took training during the period 1989 to 1990, 45 per cent did not draw further UI benefits in the subsequent 24 months.

### **The impact of Developmental Uses programs on the total cost of the Unemployment Insurance Program**

The 1994 budget for Developmental Uses programs is \$1.9 billion as reflected in the attached Expenditure Plan. This represents 9.4 per cent of the total estimated 1994 UI Program cost of \$20.3 billion.

This \$1.9 billion, however, overstates the true or net cost to the UI Program. In order for individuals to qualify for UI programs, they must meet the regular UI eligibility requirements. If these claimants do not take a course, work on a skill maintenance project, become self-employed, or share the available work at their company, they are still entitled to draw regular UI benefits.

As a result, only part of the expenditures of Developmental Uses represent an additional cost to UI. The true or net cost to UI of taking a course arises, for example, when claimants stay on UI longer than they otherwise would, in order to complete their course. For 1994, the net cost of

Developmental Uses is \$1.27 billion (or 6.3 per cent of the total cost of the UI program).

### **Canadian Labour Force Development Board (CLFDB)**

The CLFDB is a private sector advisory board made up of representatives from business, labour, the education/training sector and employment equity groups. The CLFDB recommended a budget of \$2.2 billion for 1994.

However, in light of the fact that there was an underutilization of Developmental Uses funds in previous years including in 1993, the government believes that an allocation of \$1.9 billion is reasonable.

The CLFDB also made recommendations on client and program priorities. These are being implemented.

### **Client and Program Priorities**

Because resources are extremely tight, it is even more important today to ensure that government programs are effective and responsive. This is where priorities come into play. The government wants to improve the employment prospects of as many people as possible. Particular emphasis will be placed on providing training to those with the greatest potential to benefit from new or upgraded skills. The following program and client priorities for 1994 take into consideration both labour market and worker characteristics and requirements.

#### **Client Priorities:**

- Displaced, experienced workers with long-term attachment to the labour market, especially those with low-level education and limited literacy and numeracy skills
- Equity of access — participation rates of designated group members in programming

should equal their participation rate in the labour market

### Program Priorities:

- Interventions leading to stable long-term employment
- Basic (including literacy and numeracy) and occupational courses providing skills needed by employers
- Longer-term, higher skill courses
- Courses/programs leading to skill certification, sequential learning and career progression
- Joint federal-provincial initiatives aimed at the provision of literacy and sequential and progressive training

## PROGRAM ELEMENTS

### Income Support

To help unemployed workers respond to changes in the labour market and acquire the skills they need to find and keep long-term employment, active support measures allow UI recipients to retain their UI benefits while participating in courses or programs designed to help them re-enter the labour force. These benefits continue for the duration of their course or program. Courses available include skills courses, apprenticeship courses, language courses and basic skills courses including literacy and high school upgrading.

#### *Example*

In New Brunswick, project-based training helps unemployed persons find jobs as motor vehicle repairers and painters. The 40-week program combines theoretical and practical training and provides on-the-job instruction. Many participants are hired by the firms which give them their work experience, while others are accepted into apprenticeship programs with new employers.

The budget for Income Support in 1994 is \$970 billion. This will allow 303,000 UI recipients to upgrade their skills or learn new ones. Of these, 73,000 are feepayers who will arrange their own training and payment of course costs. In this case, tuition fees are paid by the UI recipient, a provincial/territorial government, a municipal government, or another sponsor. This arrangement has permitted HRD to expand the number and types of courses available to UI recipients.

### Course and Program Costs

Some UI recipients have their course and program costs paid by HRD. These courses or programs may occur as classroom instruction at a training institution, as a combination of classroom instruction and work experience, or through shorter workshops which provide job search skills.

HRD works closely with provincial/territorial governments, local business, labour, education and community groups to assess the demand for different types of occupations, and to ensure that the courses made available to UI recipients meet their individual needs and the needs of the local and regional labour markets.

About 230,000 participants will have their course or program costs paid by HRD in 1994 at a cost of \$530 million.

### Supplementary Allowances

UI recipients who have their course or program costs paid by HRD may also be eligible to receive supplementary allowances for:

- dependant care (primarily child care);
- travel or commuting to and from the course site;
- living away from home while taking a course; and
- special arrangements or equipment that enable persons with disabilities to participate in a course.

In 1994, \$95 million will be spent on Supplementary Allowances. This will ensure equitable access to courses and programs for approximately 46,000 women, persons with disabilities, and individuals living in remote communities.

## **Job Creation**

Job Creation assists unemployed workers to get back into the workforce by maintaining and enhancing their skills while they receive UI benefits when other employment is not available.

These workers take part in HRD-approved projects. The work is composed of tasks which do not duplicate or compete with existing jobs and businesses.

Participants may receive enhanced UI benefits while working on the project. The total amount paid, however, must not exceed the prevailing wage rate for the occupation in the area or the maximum weekly UI benefit. This work does not count toward requalification for UI benefits.

### *Example*

Unemployed professionals in Manitoba are undergoing valuable environmental training to help them find jobs. Forty-seven engineers, geologists, biologists and technicians recently received an average of 26 weeks of on-the-job experience in such fields as industrial waste and energy management, occupational health and safety procedures, and efficient industrial production methods.

In Edmonton, 100 unemployed persons are learning various construction trades through the renovation of a historical building. The project provides on-the-job experience that will qualify participants for employment on other construction sites.

The Expenditure Plan provides \$120 million for Job Creation in 1994. An estimated 32,800 individuals will benefit from Job Creation.

## **Self-Employment Assistance**

The Canadian experience and that of other countries with self-employment and entrepreneurship programs has demonstrated that these active program measures encourage self-sufficiency.

Self-Employment Assistance allows claimants with viable business plans to start their own business by providing them with UI benefits based on the higher of the regular UI rate or the basic participant allowance. Participants may also receive supplementary allowances if required while they implement their business plan.

Counselling, training and technical support is provided by a community organization with appropriate expertise while participants work towards self-employment.

### *Example*

An Alberta woman who had been looking for a job for some time was able to create her own by going into business for herself. Previously employed in a grocery store, she was given the training, support and funding she needed to start her own clothing store through the Self-Employment Assistance program. Her business now provides jobs for two other people.

The planned expenditure for Self-Employment Assistance in 1994 is \$120 million. Approximately 12,000 individuals will receive assistance to start their own business.

## **Work Sharing**

When a company falls on hard times and is forced to cut back production temporarily, it may have only two courses of action. It can either lay



off workers or put the affected employees on Work Sharing until it is able to resume normal production. Work Sharing enables employers to face cutbacks and still avoid layoffs. This is done by shortening the work week by one to three days and paying reduced wages accordingly. For the days not worked, the government arranges for workers to draw normal UI benefits, which helps compensate them for lower wages received from their employer. Workers can also use the days they are off to upgrade their skills or learn new ones. Workers avoid the hardship of being laid off and employers are able to retain skilled workers.

The main groups reached by Work Sharing are the skilled and semi-skilled workers in the manufacturing and primary sectors.

#### *Example*

Due to slow economic conditions, an engineering firm in Manitoba had several of its contracts cancelled. The company had a dilemma. It didn't want to lose its highly trained workforce as it would cost too much to replace them when business improved, but it had to cut operating costs quickly. By using Work Sharing, the company was able to retain its employees and was able to return them to full-time work after 12 weeks.

A lower demand for Work Sharing is expected in 1994 as the economy continues to recover. The 1994 Expenditure Plan estimates that \$50 million will be required to carry out Work Sharing activity in support of an estimated 49,000 participants.

### **Mobility Assistance**

This program, which will be piloted in 1994, will be designed to help relocate UI recipients who have been permanently laid off and have found employment in another locality. It will also provide job search assistance to workers who cannot

find work locally, to allow them to explore job opportunities elsewhere.

Eligible UI recipients who have obtained a permanent job will receive either their actual moving costs or basic assistance plus an additional amount based on their remaining UI entitlement, whichever is the lesser, to help defray the costs of moving.

The program will be monitored closely and evaluated over one full year. This evaluation will be used by the CLFDB as the basis for recommending whether the program should be fully implemented.

In 1994, \$15 million has been planned for Mobility Assistance, allowing an estimated 1,200 participants to benefit from this program.

### **Equitable participation**

Ensuring a high and representative level of participation of equity group members (women, persons with disabilities, visible minorities and Aboriginal people) in UI Developmental Uses programs is an important objective of Human Resources Development.

The availability of supplementary allowances is designed to defray part of the costs that might limit the participation of equity group members. HRD will monitor the participation rates of members of these groups.

### **Conclusion**

Human Resources Development will manage this program expenditure plan to meet the needs of UI recipients. The budgets for Work Sharing, Job Creation, Income Support to trainees, Course and Program Costs, Supplementary Allowances, Self-Employment Assistance and Mobility Assistance have been established based on current expectations. The budget for each program in this Plan



may be modified to meet changing circumstances during 1994.

For example, both the government and the Canadian Labour Force Development Board recognize that displaced, experienced workers should receive priority attention in the 1994 Developmental Uses Plan. These clients, often workers who have lost their jobs due to restructuring of global markets, face problems such as lack of job search skills, obsolescent skills, and emotional and social adjustment to being unemployed.

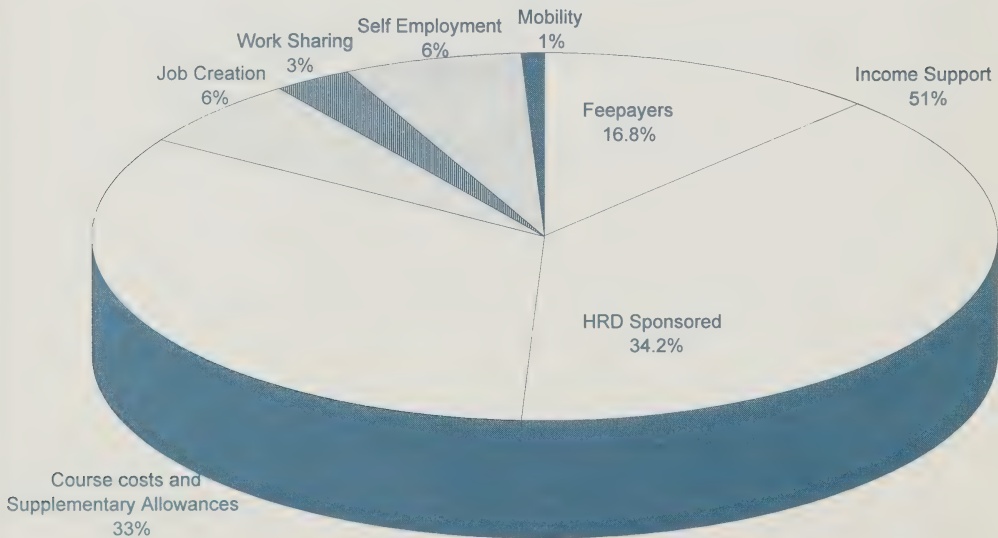
These and other problems are why the government shifted the focus away from relying exclusively on UI income support to the active promotion of new opportunities for unemployed individuals such as displaced workers. The expanded use of active measures through UI Developmental Uses has proven to be a responsive way to improve employment prospects for unemployed Canadians.

**ANNEX:**  
**UNEMPLOYMENT INSURANCE**  
**DEVELOPMENTAL USES**  
**1994 EXPENDITURE PLAN**

## UI Developmental Uses 1994 Expenditure Plan

			<b>Expenses</b>
			(\$ Millions)
<b>Total Unemployment Insurance (UI) program cost</b>	20.3 billion	<b>Income Support</b>	970
<b>Development Uses (DU) expenditures</b>		<b>Course Costs &amp; Supplementary</b>	625
<b>Total DU expenditures</b>	1.9 billion	<b>Self Employment</b>	120
<b>Net Cost of DU</b>	1.27 billion	<b>Work Sharing</b>	50
<b>Developmental Uses as per cent of total UI</b>		<b>Job Creation</b>	120
<b>Total DU benefits as per cent of total UI</b>	9.4 %	<b>Mobility</b>	15
<b>Net Cost of DU as per cent of total UI</b>	6.3 %	<b>Total DU Programs</b>	1,900

**1994 Expenditure Plan**



**Unemployment Insurance  
Developmental Uses  
1994 Expenditure Plan**

Work Sharing - Section 24 (\$000)

	Actual 1991	Actual 1992	Estimate 1993	Plan 1994
Newfoundland	703	1,309	862	638
Nova Scotia	2,509	1,964	672	1,030
New Brunswick	3,893	4,785	2,265	1,397
Prince Edward Island	313	636	469	128
Quebec	53,349	41,789	20,488	17,529
Ontario	65,029	36,822	16,740	17,734
Manitoba	9,095	7,121	7,094	3,015
Saskatchewan	2,452	1,452	950	1,031
Alberta/NWT	4,177	6,315	1,030	1,709
British Columbia/Yukon	17,712	10,528	5,514	5,789
NHQ/Unallocated	0	0	0	0
CANADA	159,232	112,721	56,084	50,000

Job Creation - Section 25 (\$000)

	Actual 1991	Actual 1992	Estimate 1993	Plan 1994
Newfoundland	9,017	9,008	8,385	6,945
Nova Scotia	4,406	4,192	3,940	4,257
New Brunswick	7,028	6,883	7,504	5,751
Prince Edward Island	1,915	2,014	2,211	1,689
Quebec	38,849	37,742	36,461	36,348
Ontario	26,045	21,189	25,492	27,174
Manitoba	3,916	3,557	2,211	2,898
Saskatchewan	2,363	2,331	1,965	2,349
Alberta/NWT	7,496	8,142	6,298	6,799
British Columbia/Yukon	14,506	16,963	11,627	13,790
NHQ/Unallocated	0	0	2,000	12,000
CANADA	115,541	112,021	108,094	120,000



**Unemployment Insurance  
Developmental Uses  
1994 Expenditure Plan**

Income Support - Section 26 (\$000)

	Actual 1991	Actual 1992	Estimate 1993	Plan 1994
Newfoundland	24,702	47,504	54,827	55,856
Nova Scotia	17,973	32,185	34,629	33,897
New Brunswick	20,098	36,754	51,662	40,447
Prince Edward Island	3,845	7,396	8,418	7,905
Quebec	127,210	293,131	251,458	270,454
Ontario	183,779	317,317	301,455	313,857
Manitoba	21,019	35,881	30,178	32,529
Saskatchewan	11,534	18,899	26,776	20,161
Alberta/NWT	44,743	75,532	81,683	75,930
British Columbia/Yukon	68,311	113,370	128,295	108,989
NHQ/Unallocated	0	0	0	9,975
CANADA	523,214	977,969	969,381	970,000

Course Costs and Supplementary Allowances - Sections 26.1(1)(a) &amp; (b) (\$000)

	Actual 1991	Actual 1992	Estimate 1993	Plan 1994
Newfoundland	14,800	32,002	33,445	28,563
Nova Scotia	9,591	28,735	27,619	29,375
New Brunswick	8,492	26,541	33,525	27,727
Prince Edward Island	2,334	5,357	5,724	5,697
Quebec	66,874	181,046	153,389	176,983
Ontario	138,939	176,865	177,818	183,189
Manitoba	11,075	28,711	22,936	25,784
Saskatchewan	10,417	19,267	25,510	22,088
Alberta/NWT	34,057	41,327	45,089	41,866
British Columbia/Yukon	38,947	71,477	80,184	69,508
NHQ/Unallocated	0	2,426	5,000	14,220
CANADA	335,526	613,754	610,239	625,000

**Unemployment Insurance  
Developmental Uses  
1994 Expenditure Plan**

Mobility Assistance - Section 26.1(1)(c) (\$000)

	Actual 1991	Actual 1992	Estimate 1993	Plan 1994
Newfoundland			0	535
Nova Scotia			0	681
New Brunswick			0	672
Prince Edward Island			0	136
Quebec			0	4,403
Ontario			0	4,586
Manitoba			0	646
Saskatchewan			0	553
Alberta/NWT			0	1,048
British Columbia/Yukon			0	1,740
NHQ/Unallocated			0	0
CANADA			0	15,000

Self-Employment Assistance - Section 26.1(1)(d) (\$000)

	Actual 1991	Actual 1992	Estimate 1993	Plan 1994
Newfoundland		1,566	4,812	5,000
Nova Scotia		1,641	5,491	7,025
New Brunswick		740	5,466	5,750
Prince Edward Island		412	1,498	1,557
Quebec		3,356	20,205	28,010
Ontario		1,860	22,010	30,094
Manitoba		1,941	5,563	6,207
Saskatchewan		661	2,917	5,668
Alberta/NWT		3,770	13,806	11,559
British Columbia/Yukon		4,695	17,999	19,130
CANADA		20,642	99,767	120,000

**Unemployment Insurance  
Developmental Uses  
1994 Expenditure Plan**

Total UI Developmental Uses (\$000)

	Actual 1991	Actual 1992	Estimate 1993	Plan 1994
Newfoundland	49,222	91,389	102,331	97,537
Nova Scotia	34,479	68,717	72,351	76,265
New Brunswick	39,511	75,703	100,422	81,744
Prince Edward Island	8,407	15,815	18,320	17,112
Quebec	286,282	557,064	482,001	533,727
Ontario	413,792	554,053	543,515	576,634
Manitoba	45,105	77,211	67,982	71,079
Saskatchewan	26,766	42,610	58,118	51,850
Alberta/NWT	90,473	135,086	147,906	138,911
British Columbia/Yukon	139,476	217,033	243,619	218,946
NHQ/Unallocated	0	2,426	7,000	36,195
CANADA	1,133,513	1,837,107	1,843,565	1,900,000

Total UI Expenditures (\$000)

	Actual 1991	Actual 1992	Estimate 1993	Plan 1994
Newfoundland	1,040,962	1,130,798	1,002,727	1,116,987
Nova Scotia	811,588	887,331	884,078	917,772
New Brunswick	889,711	962,854	978,491	1,006,656
Prince Edward Island	202,714	223,690	227,704	233,476
Quebec	5,730,648	6,142,948	5,941,755	6,215,344
Ontario	5,686,091	6,146,869	5,720,616	5,994,122
Manitoba	561,448	583,233	558,358	583,774
Saskatchewan	406,739	444,942	433,346	437,028
Alberta/NWT	1,318,266	1,476,970	1,416,230	1,454,921
British Columbia/Yukon	2,269,910	2,329,142	2,290,914	2,308,382
NHQ	0	0	7,000	36,195
CANADA	18,918,077	20,328,777	19,461,219	20,304,657







Utilisations productives de  
l'Assurance-chômage  
Plan de dépenses pour 1994

Total des utilisations productives de l'A.-c. (en milliers de dollars)

	Réel 1991	Réel 1992	Estimé 1993	Plan 1994
Terre-Neuve	49 222	91 389	102 331	97 537
Nouvelle-Écosse	34 479	68 717	72 351	76 265
Nouveau-Brunswick	39 511	75 703	100 422	81 744
Île-du-Prince-Édouard	8 407	15 815	18 320	17 112
Québec	286 282	557 064	482 001	533 727
Ontario	413 792	554 053	543 515	576 634
Manitoba	45 105	77 211	67 982	71 079
Saskatchewan	26 766	42 610	58 118	51 850
Alberta/T.N.-O.	90 473	135 086	147 906	138 911
Colombie-Britannique/Yukon	139 476	217 033	243 619	218 946
Administration centrale/non affectés	0	2 426	7 000	36 195
CANADA	1 133 513	1 837 107	1 843 565	1 900 000

Total des dépenses de l'A.-c. (en milliers de dollars)

	Réel 1991	Réel 1992	Estimé 1993	Plan 1994
Terre-Neuve	1 040 962	1 130 798	1 002 727	1 116 987
Nouvelle-Écosse	811 588	887 331	884 078	917 772
Nouveau-Brunswick	889 711	962 854	978 491	1 006 656
Île-du-Prince-Édouard	202 714	223 690	227 704	233 476
Québec	5 730 648	6 142 948	5 941 755	6 215 344
Ontario	5 686 091	6 146 869	5 720 616	5 994 122
Manitoba	561 448	583 233	558 358	583 774
Saskatchewan	406 739	444 942	433 346	437 028
Alberta/T.N.-O.	1 318 266	1 476 970	1 416 230	1 454 921
Colombie-Britannique/Yukon	2 269 910	2 329 142	2 290 914	2 308 382
Administration centrale	0	0	7 000	36 195
CANADA	18 918 077	20 328 777	19 461 219	20 304 657

# Utilisations productives de l'Assurance-chômage Plan de dépenses pour 1994

Aide à la mobilité – alinéa 26.1(1)(c) (en milliers de dollars)

	Réel 1991	Réel 1992	Estimé 1993	Plan 1994
Terre-Neuve			0	535
Nouvelle-Écosse			0	681
Nouveau-Brunswick			0	672
Île-du-Prince-Édouard			0	136
Québec			0	4 403
Ontario			0	4 586
Manitoba			0	646
Saskatchewan			0	553
Alberta/T.N.-O.			0	1 048
Colombie-Britannique/Yukon			0	1 740
Administration centrale/non affectés			0	0
CANADA			0	15 000

Aide au travail indépendant - alinéa 26.1(1)(d) (en milliers de dollars)

	Réel 1991	Réel 1992	Estimé 1993	Plan 1994
Terre-Neuve		1 566	4 812	5 000
Nouvelle-Écosse		1 641	5 491	7 025
Nouveau-Brunswick		740	5 466	5 750
Ile-du-Prince-Édouard		412	1 498	1 557
Québec		3 356	20 205	28 010
Ontario		1 860	22 010	30 094
Manitoba		1 941	5 563	6 207
Saskatchewan		661	2 917	5 668
Alberta/T.N.-O.		3 770	13 806	11 559
Colombie-Britannique/Yukon		4 695	17 999	19 130
CANADA		20 642	99 767	120 000

# Utilisations productives de l'Assurance-chômage Plan de dépenses pour 1994

Soutien du revenu – article 26 (en milliers de dollars)

	Réel 1991	Réel 1992	Estimé 1993	Plan 1994
Terre-Neuve	24 702	47 504	54 827	55 856
Nouvelle-Écosse	17 973	32 185	34 629	33 897
Nouveau-Brunswick	20 098	36 754	51 662	40 447
Ile-du-Prince-Édouard	3 845	7 396	8 418	7 905
Québec	127 210	293 131	251 458	270 454
Ontario	183 779	317 317	301 455	313 854
Manitoba	21 019	35 881	30 178	32 529
Saskatchewan	11 534	18 899	26 776	20 161
Alberta/T.N.-O.	44 743	75 532	81 683	75 930
Colombie-Britannique/Yukon	68 311	113 370	128 295	108 989
Administration centrale/non affectés	0	0	0	9 975
CANADA	523 214	977 969	969 381	970 000

Frais de formation et allocations supplémentaires – alinéas 26.1(1)(a) et (b) (en milliers de dollars)

	Réel 1991	Réel 1992	Estimé 1993	Plan 1994
Terre-Neuve	14 800	32 002	33 445	28 563
Nouvelle-Écosse	9 591	28 735	27 619	29 375
Nouveau-Brunswick	8 492	26 541	33 525	27 727
Ile-du-Prince-Édouard	2 334	5 357	5 724	5 697
Québec	66 874	181 046	153 389	176 983
Ontario	138 939	176 865	177 818	183 189
Manitoba	11 075	28 711	22 936	25 784
Saskatchewan	10 417	19 267	25 510	22 088
Alberta/T.N.-O.	34 057	41 327	45 089	41 866
Colombie-Britannique/Yukon	38 947	71 477	80 184	69 508
Administration centrale/non affectés	0	2 426	5 000	14 220
CANADA	335 526	613 754	610 239	625 000



# Utilisations productives de l'Assurance-chômage Plan de dépenses pour 1994

Travail partagé – article 24 (en milliers de dollars)

	Réel 1991	Réel 1992	Estimé 1993	Plan 1994
Terre-Neuve	703	1 309	862	638
Nouvelle-Écosse	2 509	1 964	672	1 030
Nouveau-Brunswick	3 893	4 785	2 265	1 397
Île-du-Prince-Édouard	313	636	469	128
Québec	53 349	41 789	20 488	17 529
Ontario	65 029	36 822	16 740	17 734
Manitoba	9 095	7 121	7 094	3 015
Saskatchewan	2 452	1 452	950	1 031
Alberta/T.N.-O.	4 177	6 315	1 030	1 709
Colombie-Britannique/Yukon	17 712	10 528	5 514	5 789
Administration centrale/non affectés	0	0	0	0
CANADA	159 232	112 721	56 084	50 000

Création d'emplois – article 25 (en milliers de dollars)

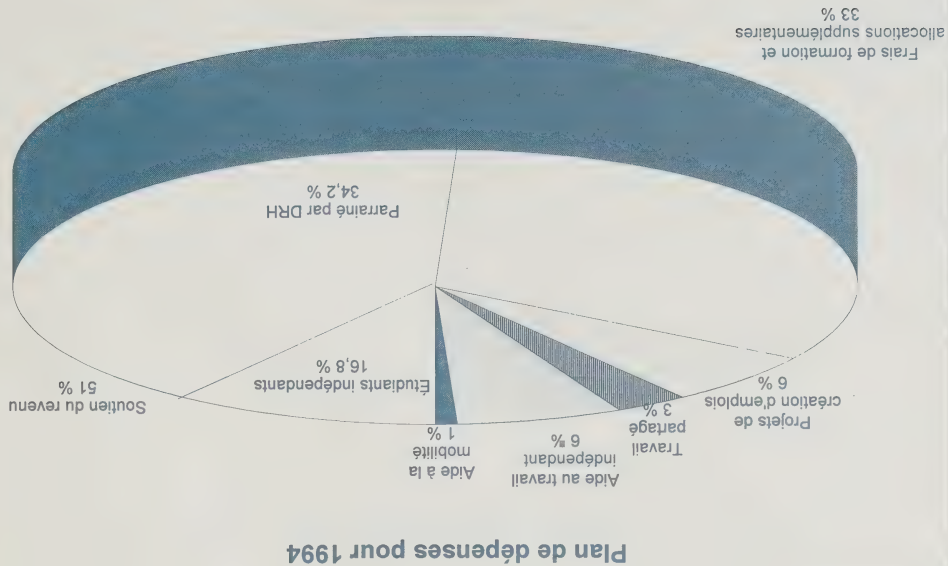
	Réel 1991	Réel 1992	Estimé 1993	Plan 1994
Terre-Neuve	9 017	9 008	8 385	6 945
Nouvelle-Écosse	4 406	4 192	3 940	4 257
Nouveau-Brunswick	7 028	6 883	7 504	5 751
Île-du-Prince-Édouard	1 915	2 014	2 211	1 689
Québec	38 849	37 742	36 461	36 348
Ontario	26 045	21 189	25 492	27 174
Manitoba	3 916	3 557	2 211	2 898
Saskatchewan	2 363	2 331	1 965	2 349
Alberta/T.N.-O.	7 496	8 142	6 298	6 799
Colombie-Britannique/Yukon	14 506	16 963	11 627	13 790
Administration centrale/non affectés	0	0	2 000	12 000
CANADA	115 541	112 021	108 094	120 000

# Utilisations productives de l'Assurance-chômage Plan de dépenses pour 1994

Dépenses

(en millions de dollars)

Coût global du Régime de l'A.-c.	20,3 milliards	Soutien du revenu	970
Dépenses liées aux utilisations productives de l'A.-c.		Frais de formation et allocations supplémentaires	625
Total des dépenses liées aux utilisations productives de l'A.-c.	1,9 milliard	Aide au travail indépendant	120
Coût réel des utilisations productives de l'A.-c.	1,27 milliard	Travail partagé	50
Utilisations productives en pourcentage du budget global de l'A.-c.		Projets de création d'emplois	120
Total des subventions liées aux utilisations productives en pourcentage du budget global de l'A.-c.	9,4 %	Aide à la mobilité	15
Coût réel des utilisations productives en pourcentage du budget global de l'A.-c.	6,3 %	Total des programmes d'utilisation productive de l'A.-c.	1 900



ANNEXE

UTILISATIONS PRODUCTIVES DE  
L'ASSURANCE-CHÔMAGE

PLAN DE DÉPENSES POUR 1994





Voilà certaines des raisons qui ont incité le gouvernement à s'éloigner des mesures passives de soutien du revenu pour ouvrir de nouvelles possibilités aux chômeurs comme les travailleurs licenciés. Le recours accru à des mesures actives dans le cadre des utilisations productives de l'Assurance-chômage s'est révélé un moyen efficace d'améliorer les perspectives d'emploi des chômeurs et des chômeuses du Canada.

pourra être modifié pour tenir compte de l'évolution de la situation en 1994.

Par exemple, le gouvernement et la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre reconnaissent que les fonds de l'Assurance-chômage utilisés à des fins productives devront aller en priorité aux travailleurs d'expérience licenciés. Ces clients, souvent des travailleurs qui ont perdu leur emploi à la suite de la restructuration des marchés mondiaux, font face à des problèmes comme le manque de techniques de recherche d'emploi, des compétences désuètes, et des difficultés personnelles et sociales d'adaptation au chômage.

compenser la perte de salaire. Les travailleurs peuvent également profiter des jours chômés pour perfectionner leurs compétences ou en acquérir de nouvelles. Ainsi, les travailleurs visés évitent les difficultés engendrées par un licenciement et les employeurs peuvent garder des travailleurs compétents.

Cette composante s'adresse principalement aux travailleuses et travailleurs spécialisés et qualifiés des secteurs manufacturier et primaire.

### Exemple

En raison de la conjoncture économique difficile, une firme d'ingénieurs du Manitoba avait vu plusieurs de ses marchés annulés. Elle se trouva ainsi devant un dilemme : comment ne pas perdre ses travailleurs hautement qualifiés, car il lui en aurait coûté trop cher pour les remplacer à la reprise des affaires, tout en réduisant rapidement ses frais d'exploitation. En ayant recours au travail partagé, l'entreprise a pu garder ses employés et les faire travailler de nouveau à temps plein au bout de 12 semaines.

La demande pour le travail partagé devrait diminuer en 1994, car la reprise économique se poursuit. Le plan de dépenses pour 1994 prévoit qu'il faudra 50 millions de dollars pour réaliser les activités de la composante Travail partagé auxquelles devraient participer quelque 49 000 personnes.

### Aide à la mobilité

Cette composante, qui fera l'objet d'un projet pilote en 1994, permettra d'aider à payer les frais de déménagement des prestataires d'assurance-chômage qui ont été licenciés de façon permanente et qui ont trouvé un emploi dans une autre localité. Elle fournira aussi une aide à la recherche d'emploi aux travailleurs qui n'arrivent pas à trouver un emploi localement pour qu'ils puissent chercher du travail ailleurs.

## Participation équitable

En 1994, on a prévu d'affecter 15 millions de dollars à la composante Aide à la mobilité, dont devraient bénéficier quelque 1 200 participants. Un objectif important de Développement des ressources humaines est de s'assurer que les membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi participent d'une manière représentative aux programmes d'utilisation productive de l'Assurance-chômage.

## Conclusion

Les allocations supplémentaires disponibles permettent de payer une partie des coûts susceptibles de limiter la participation des membres des groupes cibles. DRH surveillera les taux de participation de ces groupes.

Les prestataires d'assurance-chômage admissibles auront droit au moins élevé des deux montants suivants : leurs frais de déménagement réels ou une aide de base, plus un montant supplémentaire fondé sur la portion des prestations d'assurance-chômage auxquelles ils ont encore droit.

Le déroulement des activités sera suivi de près et évalué au bout d'une année entière. Cette évaluation permettra à la CCMO de déterminer si elle doit recommander la mise en œuvre complète de la composante.

Développement des ressources humaines gèrera le plan de dépenses de ces programmes de manière à répondre aux besoins des prestataires d'assurance-chômage. On s'est fondé sur les prévisions actuelles pour établir les budgets des éléments suivants : travail partagé, création d'emplois, soutien du revenu aux stagiaires, frais de formation, allocations supplémentaires, aide au travail indépendant et aide à la mobilité. Le budget prévu pour chaque composante de ce plan

tions d'assurance-chômage équivalentes aux prestations ordinaires ou à l'allocation de base du participant, selon le plus élevé des deux montants. Les participants peuvent aussi recevoir des allocations supplémentaires, au besoin, pendant la mise en œuvre de leur plan d'entreprise.

C'est un organisme communautaire possédant les compétences pertinentes qui offre le counselling, la formation et le soutien technique nécessaires pour aider les participants à devenir travailleurs autonomes.

### Exemple

Une Albertaine qui cherchait du travail depuis quelque temps a pu créer son propre emploi en se lançant en affaires. Auparavant à l'emploi d'un marché d'alimentation, elle a obtenu la formation, le soutien et les fonds dont elle avait besoin pour ouvrir sa propre boutique de vêtements grâce à la composante Aide au travail indépendant. Son entreprise procure maintenant du travail à deux autres personnes.

Les dépenses prévues pour l'Aide au travail indépendant s'élèvent à 120 millions de dollars en 1994. Environ 12 000 personnes recevront de l'aide pour lancer leur propre entreprise.

### Travail partagé

Lorsqu'une entreprise en difficulté est contrainte de réduire temporairement ses activités, elle peut se retrouver devant l'alternative suivante : licencier des travailleurs ou instaurer un régime de travail partagé pour les employés visés jusqu'à ce qu'elle reprenne sa production normale. La composante Travail partagé permet aux employeurs de réduire leur production tout en évitant des licenciements. Pour ce faire, on raccourcit la semaine de travail de un à trois jours, les salaires versés étant réduits en conséquence. Pendant les jours chômés, le gouvernement verse aux travailleurs des prestations d'assurance-chômage pour

pas être supérieur au taux de rémunération en vigueur dans la région pour la profession visée ou à la prestation hebdomadaire maximale d'assurance-chômage. Ce type d'emploi n'est pas considéré comme un emploi assurable ouvrant droit aux prestations d'assurance-chômage.

### Exemples

Une formation en environnement est offerte à des professionnels sans emploi du Manitoba pour les aider à trouver du travail. Quarante-sept ingénieurs, géologues, biologistes et techniciens ont récemment participé à des stages pratiques d'une durée moyenne de 26 semaines dans des domaines comme la gestion de l'énergie et des déchets industriels, les procédures de santé et sécurité au travail, et les méthodes efficaces de production industrielle.

À Edmonton, 100 chômeurs apprennent divers métiers de la construction dans le cadre de la restauration d'un immeuble historique. Le projet fournit aux participants une expérience pratique qui leur permettra d'obtenir du travail sur d'autres chantiers de construction.

Le plan de dépenses prévoit un montant de 120 millions de dollars pour les projets de création d'emplois en 1994. On évalue à 32 800 le nombre de personnes qui pourraient participer à ces projets.

### Aide au travail indépendant

L'expérience du Canada et celle d'autres pays en matière de programmes d'aide au travail indépendant et d'entrepreneuriat ont démontré que ce genre de mesures actives incite les participants à devenir autonomes.

La composante Aide au travail indépendant permet aux prestataires d'assurance-chômage qui ont un plan d'entreprise viable de lancer leur propre entreprise, grâce au versement de presta-

peintres de véhicules automobiles. D'une durée de 40 semaines, le programme combine la théorie à la pratique et assure une formation en milieu de travail. De nombreux participants sont engagés par les entreprises qui leur donnent leur expérience de travail, tandis que d'autres sont acceptés dans des programmes d'apprentissage chez de nouveaux employeurs.

Le budget de la composante Soutien du revenu pour 1994 est de 970 millions de dollars. Cela permettra d'accroître leurs compétences ou d'en acquérir de nouvelles. De ce nombre, 73 000 sont des stagiaires payants qui se chargeront eux-mêmes de leur inscription à un cours de formation et du paiement des frais s'y rattachant. En pareil cas, les frais d'inscription sont payés par le prestataire d'assurance-chômage, un gouvernement provincial ou territorial, un gouvernement municipal ou un autre patron. Cet arrangement a permis à DRH d'augmenter le nombre et la diversité des cours auxquels sont admissibles les prestataires d'assurance-chômage.

### Coûts de la formation et des programmes

Dans certains cas, les coûts des cours et des programmes sont payés par DRH. Il peut s'agir de cours théoriques dans un établissement de formation, d'une combinaison de cours théoriques et d'expérience pratique de travail ou d'ateliers de moins longue durée où sont enseignées des techniques de recherche d'emploi.

DRH coopère étroitement avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, les entreprises locales, les syndicats, les établissements d'enseignement et les organismes locaux pour ce qui est d'évaluer la demande de travailleurs dans divers types d'occupations et de s'assurer que les cours offerts à l'intention des prestataires d'assurance-chômage répondent à leurs besoins particuliers et à ceux des marchés du travail locaux et régionaux.

DRH paiera les frais de formation d'environ 230 000 participants en 1994; il lui en coûtera 530 millions de dollars.

### Allocations supplémentaires

Les prestataires d'assurance-chômage dont les cours ou les programmes de formation sont payés par DRH peuvent aussi avoir droit à des allocations supplémentaires :

- au titre de charges de famille (surtout la garde d'enfants);
  - pour les frais de déplacement à destination et en provenance du lieu de formation;
  - pour le séjour à l'extérieur du foyer pendant la durée de la formation;
  - pour les frais d'aménagements ou d'équipements spéciaux permettant aux personnes handicapées de suivre un cours de formation.
- En 1994, les allocations supplémentaires s'élèveront à 95 millions de dollars. Elles permettront d'offrir un accès équitable à la formation à quelque 46 000 personnes (femmes, personnes handicapées et résidents des collectivités éloignées).

### Création d'emplois

Le programme de création d'emplois permet aux chômeurs et aux chômeuses de réintégrer la population active tout en maintenant et en perfectionnant leurs compétences pendant qu'ils reçoivent des prestations d'assurance-chômage lorsqu'il n'y a pas d'emplois disponibles.

Les projets doivent être approuvés par DRH. Le travail exécuté ne doit pas faire double emploi avec des entreprises et des emplois existants ni leur faire concurrence.

Les participants peuvent toucher des prestations d'assurance-chômage accrues pendant la durée du projet. Le montant global payé ne peut toutefois



## Priorités relatives aux programmes

- Mesures permettant de trouver des emplois stables de longue durée.
- Formation de base (y compris lecture et calcul) et formation professionnelle permettant d'acquérir les compétences exigées par les employeurs.
- Cours de longue durée plus spécialisés.
- Cours et programmes de formation conduisant à une reconnaissance professionnelle, à de l'apprentissage séquentiel et à de l'avancement professionnel.
- Programmes fédéraux-provinciaux d'alphabetisation, d'apprentissage séquentiel et de formation progressive.

## ÉLÉMENTS DE PROGRAMME

### Soutien du revenu

Afin d'aider les travailleurs en chômage à réagir aux changements qui se produisent sur le marché du travail et à acquérir les compétences dont ils ont besoin pour trouver et conserver un emploi de longue durée, des mesures de soutien actives ont été prises qui permettent à des prestataires d'assurance-chômage de conserver leurs prestations lorsqu'ils participent à des cours ou à des programmes destinés à les aider à réintégrer le marché du travail. Ces personnes continuent de toucher leurs prestations pendant toute la durée de leur cours ou programme. Les cours offerts comprennent notamment des cours de formation professionnelle, des cours d'apprentissage, des cours de langue et des cours d'acquisition de compétences de base, y compris des cours d'alphabetisation et des cours de rattrapage scolaire.

### Exemple

Au Nouveau-Brunswick, la formation donnée dans le cadre de projets a permis à des chômeurs de se trouver du travail comme réparateurs et

par la politique d'équité en matière d'emploi. Elle avait recommandé pour 1994 un budget de 2,2 milliards de dollars.

Toutefois, étant donné qu'il y a eu sous-utilisation des fonds affectés aux utilisations productives de l'Assurance-chômage en 1993, le gouvernement considère qu'une affectation de 1,9 milliard de dollars est raisonnable.

La CCMO a aussi fait des recommandations sur les priorités relatives aux clients et aux programmes. Il est présentement donné suite à ces recommandations.

## Priorités relatives aux clients et aux programmes

Les ressources étant extrêmement limitées, il est encore plus important ces temps-ci de s'assurer que les programmes gouvernementaux sont efficaces et bien adaptés aux besoins. C'est là que les priorités entrent en jeu. Le gouvernement veut améliorer les perspectives d'emploi du plus grand nombre possible de personnes. On mettra particulièrement l'accent sur la formation des personnes ayant les plus fortes chances de profiter de l'acquisition de nouvelles ou de plus grandes compétences. Les priorités énoncées ci-dessous pour 1994, relativement aux clients et aux programmes, tiennent compte à la fois des caractéristiques et exigences du marché du travail et de celles des travailleurs.

## Priorités relatives aux clients

- Travailleurs expérimentés licenciés qui font partie depuis longtemps de la population active, surtout ceux qui sont peu scolarisés et qui ne peuvent lire, écrire et compter qu'avec difficulté.
- Égalité d'accès — la participation des membres de groupes désignés aux programmes devrait être égale à leur participation à la population active.

L'idée d'une aide à la mobilité pour les prestataires d'assurance-chômage désireux de s'établir ailleurs pour s'assurer un emploi ou se chercher du travail émane aussi de la réforme de 1990. Cette option fera l'objet d'un projet pilote en 1994.

## Aperçu de 1993

Le budget des Utilisations productives de l'Assurance-chômage pour 1993 a été établi à 2,21 milliards de dollars. On s'attend à ce qu'environ 366 000 Canadiennes et Canadiens bénéficient des programmes d'utilisation productive de l'Assurance-chômage d'ici à la fin de l'année civile.

## Réalisations et résultats

Parmi les prestataires d'assurance-chômage qui ont suivi des cours entre 1990 et 1992, 55 % sont trouvés en emploi dans les trois mois qui ont suivi la fin de leur programme de formation (35 % ont trouvé un emploi à plein temps, 17 %, un emploi à temps partiel et 3 %, un travail indépendant). Plus de 70 % d'entre eux ont dit utiliser dans leur nouveau travail des compétences acquises pendant leur formation. Environ 65 % des participants ont suivi des cours dans des secteurs d'activité professionnelle exigeant un plus haut niveau de compétence que leur emploi précédent, et 58 % ont suivi des cours dans des activités professionnelles exigeant un niveau de compétence moyen ou élevé.

Environ 85 % des participants qui ont terminé leur cours en 1992 ont dit que la formation ainsi reçue les aiderait soit à conserver leur emploi actuel, soit à en obtenir un nouveau ou un meilleur ultérieurement. Parmi les participants qui ont pris des cours de formation durant la période 1989-1990, 45 % n'ont pas retiré d'autres prestations d'assurance-chômage dans les 24 mois subséquents.

## Incidence sur le coût global du Régime d'assurance-chômage

Pour 1994, le budget affecté aux utilisations productives de l'Assurance-chômage se chiffre à 1,9 milliard de dollars, comme le montre le Plan de dépenses ci-joint. Cela représente 9,4 % du coût estimatif total du Régime d'assurance-chômage pour 1994, qui est de 20,3 milliards de dollars.

Ce chiffre de 1,9 milliard de dollars est toutefois supérieur au coût réel ou net du Régime d'assurance-chômage. Pour être admissibles aux programmes d'assurance-chômage, les candidats doivent répondre aux conditions d'admissibilité à l'assurance-chômage. Or si ces prestataires ne suivent pas de cours, ne participent pas à une activité de maintien des compétences, ne deviennent pas travailleurs indépendants ou ne partagent pas le travail disponible dans leur entreprise, ils demeurent quand même admissibles à des prestations ordinaires d'assurance-chômage.

Par conséquent, une partie seulement des dépenses engagées au titre des utilisations productives de l'Assurance-chômage constitue un coût supplémentaire pour le Régime. Celui-ci assume un coût réel ou net pour un cours, par exemple, lorsque des prestataires touchent des prestations plus longtemps qu'ils ne le feraient autrement, afin de terminer leurs cours. Pour 1994, le coût net des utilisations productives s'établit à 1,27 milliard de dollars (ce qui équivaut à 6,3 % du coût total du Régime d'assurance-chômage).

## Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre (CCMMO)

La CCMMO est un organisme consultatif du secteur privé constitué de représentants des milieux d'affaires, des syndicats, du secteur de l'éducation et de la formation et des groupes visés

## Historique

L'utilisation des fonds de l'assurance-chômage en vue d'aider les personnes en chômage a s'adapter à l'évolution du marché du travail et de l'économie a débuté en 1977 au moment où les programmes de travail partagé, de création d'emplois et de soutien du revenu ont été intégrés à la *Loi sur l'assurance-chômage*.

La composante Soutien du revenu, établie en 1978, permet aux prestataires d'assurance-chômage de conserver leurs prestations pendant qu'ils suivent des cours approuvés destinés à accroître leurs compétences ou à leur en faire acquérir de nouvelles dont ils ont besoin pour réintégrer la population active. Les volets Travail partagé et Création d'emplois ont été établis à titre de projets pilotes et sont devenus des programmes à part entière en 1981-1982. Le travail partagé permet aux travailleurs qui acceptent une réduction de leur semaine de travail pour éviter la mise à pied d'autres travailleurs de toucher des prestations d'assurance-chômage partielles. Le volet création d'emplois permet d'accorder des prestations d'assurance-chômage à des travailleurs qui participent à des projets de création d'emplois approuvés par DRH.

Les utilisations productives de l'Assurance-chômage ont pris beaucoup d'expansion dans la foulée de la réforme de 1990 du Régime d'assurance-chômage, qui visait à répondre à la nécessité de former une main-d'œuvre hautement qualifiée, capable de s'adapter aux nombreux changements — de nature démographique, technologique et économique — qui surviennent rapidement de nos jours partout dans le monde. Les modifications apportées permettent de financer les coûts de cours et de programmes, de verser des allocations supplémentaires et de prendre des mesures d'aide au travail indépendamment.

## Aider les prestataires d'assurance-chômage à retourner au travail

Les utilisations productives de l'Assurance-chômage fournissent un cadre global en vue d'aider les chômeuses et chômeurs canadiens à acquérir de nouvelles compétences ou à se perfectionner, à améliorer leurs techniques de recherche d'emploi et à accroître leurs chances de trouver un emploi stable et de longue durée. Ils contribuent à créer une main-d'œuvre hautement qualifiée qui permettra aux entreprises du pays de soutenir la concurrence sur le marché mondial.

Même si de nombreux prestataires d'assurance-chômage sont déjà qualifiés et peuvent trouver un emploi rapidement, plus d'un million de prestataires n'ont ni les compétences professionnelles ni la formation de base (pas même de diplôme d'études secondaires) nécessaires pour trouver un emploi de longue durée.

Pour répondre à ces besoins, le champ d'action de l'Assurance-chômage a été élargi de manière à offrir aux chômeuses et aux chômeurs de meilleures possibilités d'améliorer leurs compétences et leurs perspectives d'emploi. Un vaste éventail de mesures d'aide à l'adaptation et au réemploi sont maintenant à la disposition des prestataires d'assurance-chômage, dont une gamme complète de services d'emploi comme l'aide à la recherche d'emploi, le counselling et le placement. En 1994, quelque 398 000 participants et participantes recevront de l'aide grâce aux utilisations productives de l'Assurance-chômage.

Le ministère du Développement des ressources humaines (DRH) offre une série globale de mesures conçues pour aider les prestataires d'assurance-chômage à trouver un nouvel emploi convenable. Ces mesures visent à permettre aux clientes et clients de prendre part à la société canadienne.

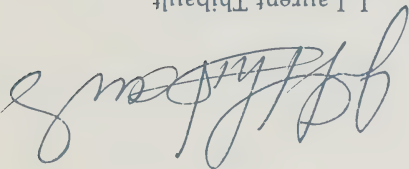
s'interroge toujours sur l'utilisation continue du Régime d'assurance-chômage pour financer des activités autres que le soutien du revenu. Elle estime que la prochaine étape sur ce plan consistera à entreprendre, de concert avec le gouvernement, une évaluation du bien-fondé du financement de certaines composantes au moyen des fonds de l'assurance-chômage. À cet égard, vous voudrez bien trouver les propositions que nous formulons dans nos recommandations.

Nous tenons à souligner que le plan recommandé, ainsi que tous les éléments qu'il contient, a reçu l'appui de tous les représentants des parties constituantes de la Commission. Au nom de la Commission, nous tenons à vous exprimer notre reconnaissance pour l'appui exceptionnel et la précieuse collaboration que nous avons reçus de vos hauts fonctionnaires au cours de la préparation du plan de 1994.

Veillez agréer, Monsieur le Ministre, nos salutations respectueuses.



E. Gérard Docquier  
Coprésident



J. Laurent Thibault  
Coprésident



de formation et d'adaptation de la main-d'oeuvre, ainsi que la Commission dans son entier, ont suivi une démarche complète et détaillée. Le plan de cette année est fondé sur une analyse «environnementale» beaucoup plus détaillée que les années précédentes, ce qui nous a permis de déterminer des priorités très précises concernant les clients qu'il convient d'aider et des meilleures approches qu'il faudra utiliser en ce qui a trait aux programmes. En outre, pour fixer les niveaux de dépenses de chaque composante de programme, la Commission a analysé soigneusement l'ensemble des données d'évaluation et de gestion dont elle disposait sur l'efficacité des différentes interventions en matière de formation et d'adaptation de la main-d'oeuvre, et sur les répercussions des programmes du ministère du Développement des ressources humaines (DRH). Comme pour les années précédentes, le budget recommandé tient compte des exigences et des limitations propres aux composantes du programme énoncées par les bureaux régionaux de DRH.

Pour 1994, la Commission recommande un budget total de 2,2 milliards de dollars, ce qui correspond à peu près au budget global révisé de 1993. Ce faisant, nous croyons sanctionner le fait qu'il est nécessaire de continuer à soutenir les chômeurs et les chômeuses dans leur combat en vue de s'adapter à un marché du travail en mutation, tout en évitant de contribuer à la détérioration de la situation financière du compte d'assurance-chômage. Nous tenons également à préciser que la répartition des fonds entre les composantes du programme tient compte de plusieurs éléments: la diminution de la demande de participation au programme Travail partagé, car de moins en moins d'employeurs ont recours aux mises à pied temporaires; la capacité limitée qu'ont les provinces d'appuyer toute augmentation de la formation des stagiaires payants; la position de la Commission voulant que de fortes augmentations en vertu de l'article 25 (création d'emplois) ou de l'alinéa 26.1 (d) (travail indépendant) ne seront justifiées que lorsque les répercussions des deux composantes seront mieux comprises. Sur ce dernier point, la Commission collaborera avec les fonctionnaires du Ministère à la conduite d'une évaluation poussée des deux programmes. Cette évaluation a non seulement pour objet de déterminer les niveaux de financement appropriés, mais également d'étudier les éventuels changements à apporter aux programmes et de formuler des recommandations en ce sens. Nous espérons prendre connaissance des résultats de ces évaluations d'ici la fin de l'année civile.

Il nous faut ici formuler quelques remarques au sujet de deux autres questions. Tout d'abord, la Commission a reconnu que le Ministère doit disposer d'une plus grande latitude pour réaffecter les fonds entre les différentes composantes du programme. Par ailleurs, les membres de la Commission s'estiment tout à fait responsables, devant les groupes qu'ils représentent, des décisions qu'ils rendent et de la mise en application de ces décisions. Par conséquent, les membres de la Commission ont convenu, en réponse à la demande du Ministère de disposer d'une plus grande marge de manœuvre, que ce dernier n'aurait pas à obtenir son aval pour transférer les fonds dans une enveloppe de formation, ni pour les redistribuer parmi les composantes d'une même enveloppe de formation. Deuxièmement, la Commission

La Commission  
canadienne de mise en  
valeur de la main-d'œuvre



Canadian  
Labour Force  
Development Board

J. Laurent Thibault  
Co-chair/Coprésident

E. Gérard Docquier  
Co-chair/Coprésident

Le 8 novembre 1993

Monsieur Lloya Axworthy  
Ministre du Développement des  
ressources humaines  
Place du Portage, phase IV  
140, promenade du Portage  
Hull (Québec)  
K1A 0J9

Monsieur le Ministre,

Au nom de la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre, nous tenons à vous féliciter de votre nomination au portefeuille du Développement des ressources humaines. Nous espérons avoir le plaisir de travailler avec vous à relever les nombreux défis qui nous attendent en matière de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre.

Une des tâches de la Commission consiste à présenter au gouvernement des recommandations concernant le Plan des utilisations productives de l'Assurance-chômage. Les recommandations de la Commission pour 1994 avaient été présentées à votre prédécesseur juste avant les élections. Nous sommes heureux de les soumettre maintenant à votre attention, sous forme de sommaire, le rapport complet de la Commission devant être rendu public dans un proche avenir.

La position de la Commission relativement au plan de 1994, qui est jointe en annexe, contient des recommandations sur les points suivants: l'envergure du plan; les dotations des composantes du programme; les priorités relatives aux clients et aux programmes; le degré de latitude à conférer au Ministère afin de lui permettre de gérer le budget des utilisations productives de l'Assurance-chômage en cours d'année; et, enfin, le processus d'examen du bien-fondé de la procédure de financement de certaines composantes du Régime d'assurance-chômage. Nous tenons ici à souligner que, pour en arriver à formuler les recommandations jointes, le Comité





J'ai l'honneur de vous présenter le plan de dépenses de 1994 relatif aux utilisations productives de l'Assurance-chômage. Les programmes décrits dans le présent document représentent un investissement dans l'avenir des gens qui bénéficient des fonds de l'Assurance-chômage.

Notre gouvernement s'est engagé à assurer la formation et le perfectionnement qui permettront aux Canadiens et Canadiennes en chômage de réintégrer la population active. Les utilisations productives de l'Assurance-chômage et les autres programmes et services liés au marché du travail font ressortir que notre compétitivité repose sur les talents et sur les compétences des travailleurs et travailleurs canadiens. Nous devons offrir un appui actif à la création d'emplois, à la formation et au perfectionnement des ressources humaines du Canada. Un investissement dans ces activités produira un bon rendement, car il servira à aider les gens à réintégrer la population active et leur permettra de contribuer au bien-être de l'économie et de la société canadiennes.

Le présent budget comporte les détails des dépenses totales des programmes qui ont été approuvés par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada. Grâce à un budget global de 1,9 milliard de dollars, les programmes et projets prévus dans le cadre du plan serviront à aider quelque 398 000 Canadiens et Canadiennes à réintégrer la population active. À titre de ministre du Développement des ressources humaines, je remercie la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre (CCMMO) pour les conseils et les recommandations qu'elle a communiqués aux fins de l'établissement du plan de dépenses de 1994 et pour son engagement à l'égard de la recherche de l'excellence par l'acquisition du savoir et la formation.

Les recommandations de la CCMMO touchant les priorités relatives aux clientèles et aux programmes sont mises en application. La CCMMO a également recommandé que le niveau des dépenses prévues dans le plan de dépenses de 1994 soit fixé à 2,2 milliards de dollars. Toutefois, vu le contexte économique actuel et la sous-utilisation des fonds affectés à des utilisations productives ces dernières années, notamment en 1993, j'estime qu'un budget de 1,9 milliard de dollars est adéquat. Au cours de la prochaine année, le ministère du Développement des ressources humaines continuera de collaborer avec les particuliers, le secteur privé, les établissements d'enseignement et les administrations provinciales dans un contexte de consultation et de franche collaboration, afin de garantir que nos programmes d'emploi, de formation, d'adaptation et de création d'emplois répondent toujours aux besoins de la population canadienne.

Le ministre du Développement  
des ressources humaines,  
Lloyd Axworthy





iii	Message du ministre du Développement des ressources humaines
iv	Lettre de la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre

## Utilisations productives de l'Assurance-chômage

1	Aider les prestataires d'assurance-chômage à retourner au travail
---	---

1	Historique
---	------------

2	Aperçu de 1993
---	----------------

2	Réalisations et résultats
---	---------------------------

2	Incidence sur le coût global du Régime d'assurance-chômage
---	--

2	Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre (CCMMO)
---	--

3	Priorités relatives aux clients et aux programmes
---	---

## Éléments de programme

3	Soutien du revenu
---	-------------------

4	Coûts de la formation et des programmes
---	---

4	Allocations supplémentaires
---	-----------------------------

4	Création d'emplois
---	--------------------

5	Aide au travail indépendant
---	-----------------------------

5	Travail partagé
---	-----------------

6	Aide à la mobilité
---	--------------------

## Participation équitable

## Conclusion

©Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1993  
N° de cat. LU1-4/1994  
ISBN 0-662-60170-X

# Utilisations productives de l'Assurance-chômage en 1994

Développement des ressources  
humaines Canada  
Human Resources  
Development Canada



Canada









OXFORD  
UNIVERSITY PRESS  
OXFORD, UK  
NEW YORK, NY